

**УГОДА**  
**між управлінням освіти і науки Сумської міської ради**  
**та Сумським міським комітетом Профспілки**  
**працівників освіти і науки України**  
**на 2016-2020 роки**

Схвалено  
на III пленумі Сумського міського  
комітету Профспілки працівників  
освіти і науки України  
26.05.2016 р. № Пл-3

м. Суми

## **1. Загальні положення**

**1.1.** Колективну угоду (надалі-Угоду) на 2016-2020 роки між управлінням освіти і науки Сумської міської ради – виконавчим органом Сумської міської ради, що забезпечує реалізацію державної політики в галузі освіти та державний контроль за станом і розвитком освіти в місті Суми в межах власних та делегованих повноважень органів виконавчої влади, та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України – організаційною ланкою Профспілки працівників освіти і науки України, як повноважним представником та захисником трудових, соціально - економічних прав та інтересів працівників навчальних закладів міста Суми в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах із роботодавцями, іншими об'єднаннями громадян (надалі – Сторони), укладено відповідно до Конституції України, законів, інших нормативно-правових актів та прийнятих Сторонами зобов'язань.

**1.2.** На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин в галузі та соціально – економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів), що є предметом цієї Угоди.

**1.3.** Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчальних закладів та установ освіти і науки (надалі – заклади освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій найманих працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

**1.4.** Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на всіх найманих працівників закладів освіти, які перебувають у сфері дії Сторін Угоди, і є обов'язковими для включення до колективних договорів нижчого рівня.

**1.5.** Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями (надалі - Генеральна угода), галузевою Угодою між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України (надалі - Галузева угода), регіональною Угодою між Департаментом освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації та Сумським обласним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України (надалі - Регіональна угода) та даною Угодою. Колективними договорами для працівників згідно з чинним законодавством можуть встановлюватись додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії за рахунок власних коштів закладів освіти.

**1.6.** Угода може бути розірвана або змінена тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-ти денний термін. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної та Галузевої угод, вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії Угоди – тільки після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення змін до Угоди;
- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

**1.7.** Управління освіти і науки Сумської міської ради у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подає її на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Угоди до керівників навчальних закладів.

**1.8.** Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України забезпечує профспілкові організації текстами Угоди (змін) у двотижневий термін з дня реєстрації.

## **2. Термін дії Угоди**

**2.1.** Угода укладена на 2016-2020 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди .

**2.2.** Жодна із сторін, що уклали Угоду, не може впродовж встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

**2.3.** Сторони домовились під час дії Угоди проводити моніторинг дії законодавства України з визначених Угодою питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працюючих, ініціювати їх захист.

**2.4.** Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників освіти про стан виконання норм, положень і зобов'язань Угоди. Періодичність оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на півріччя.

## **3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі**

### ***3.1. Управління освіти і науки Сумської міської ради зобов'язується:***

**3.1.1.** Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямків розвитку освіти і науки .

**3.1.2.** В межах повноважень вживати заходів щодо безумовного виконання норм чинного законодавства, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників закладів освіти, недопущення їх зупинення та скасування під час формування та прийняття міського бюджету на відповідні роки.

**3.1.3.** Забезпечувати стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог до фінансування господарських витрат.

**3.1.4.** Контролювати фінансово-господарську діяльність закладів освіти, що фінансуються з місцевого та державного бюджетів і належать до сфери управління освіти і науки Сумської міської ради.

**3.1.5.** Надавати відповідним органам державної влади та органам місцевого самоврядування пропозиції щодо розробки і затвердження в установленому порядку реалізації положень, передбачених ст.ст. 14, 55, 57 Закону України «Про освіту» в частині дотримання прав та соціально-економічного забезпечення працівників закладів освіти.

**3.1.6.** Періодично заслуховувати на апаратних нарадах, засіданнях колегії управління освіти і науки Сумської міської ради питання стану дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

**3.1.7.** Сприяти збереженню мережі закладів освіти, поліпшенню фінансування навчальних закладів за рахунок коштів міського бюджету.

**3.1.8.** Організовувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів.

**3.1.9.** Включати голову міської організації Профспілки до складу:

- координаційної ради з питань модернізації мережі навчальних закладів міста Суми;

- конкурсної комісії для проведення конкурсного відбору керівників загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності Сумської міської ради при управлінні освіти і науки Сумської міської ради;
- тарифікаційної комісії;
- атестаційної комісії II рівня по проведенню атестації керівних кадрів та педагогічних працівників навчальних закладів;
- атестаційної комісії для проведення державної атестації навчальних закладів;
- експертних комісій;
- комісії по розгляду нещасних випадків на виробництві;
- колегії управління освіти і науки Сумської міської ради;
- комісії із формування бюджету галузі «Освіта» міста Суми.

**3.2. Сторони Угоди,** керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладів освіти, необхідність покращання становища працівників, **домовились :**

**3.2.1.** Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладів освіти, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

**3.2.2.** Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти.

**3.2.2.** Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

**3.2.3.** Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти.

**3.2.4.** Під час розроблення проектів нормативних актів, що зачіпають права та законні інтереси працівників освіти, забезпечувати їх попередній розгляд і узгодження з відповідними виборними органами галузевої Профспілки.

**3.2.5.** Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти.

**3.2.6.** Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації згідно чинного законодавства.

**3.2.7.** Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

**3.2.7.** Проводити семінари, правові всеобучі профактиву та керівників закладів освіти.

**3.3. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:**

**3.3.1.** Брати участь в роботі:

- координаційної ради з питань модернізації мережі навчальних закладів міста Суми;
- конкурсної комісії для проведення конкурсного відбору керівників загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності Сумської міської ради при управлінні освіти і науки Сумської міської ради;
- тарифікаційної комісії;

- атестаційної комісії II рівня по проведенню атестації керівних кадрів та педагогічних працівників навчальних закладів;
- атестаційної комісії для проведення державної атестації навчальних закладів;
- експертних комісій;
- комісії по розгляду нещасних випадків на виробництві;
- колегії управління освіти і науки Сумської міської ради;
- комісій із формування бюджету галузі «Освіта» міста Суми;
- апаратних нарад управління освіти і науки Сумської міської ради;
- нарадах, семінарах керівників закладів освіти тощо.

**3.3.2.** Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

**3.3.3.** У випадку порушень трудових прав членів Профспілки вживати заходів щодо їх усунення: офіційно звертатись до керівників місцевих та обласних органів влади, центральних органів виконавчої влади, управління освіти і науки Сумської міської ради, департаменту освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації, Міністерства освіти і науки України, надсилати копії відповідей до обласного комітету Профспілки для подальшого реагування. В оперативному порядку інформувати працівників освіти і науки про причини виникнення проблемних питань та відповідні заходи, вжиті Профспілкою.

**3.3.4.** Співпрацювати з місцевими органами влади, роботодавцями з метою захисту трудових та соціально-економічних прав і інтересів членів Профспілки, мінімізації наслідків можливих непопулярних рішень.

**3.3.5.** Не допускати прийняття роботодавцями нормативних актів без дотримання процедури погодження або врахування думки виборного органу профспілкової організації, передбаченої чинним законодавством, колективними договорами та Угодами (Додаток «№21»).

**3.3.6.** Вживати заходи щодо збереження мережі закладів освіти міста, не допускати необґрунтованого скорочення груп, класів і масового звільнення працівників.

**3.3.7.** Проводити постійний моніторинг стану оплати праці в галузі, умов і охорони праці, питань зайнятості та стану виробничих відносин в трудових колективах.

**3.3.8.** Спільно з міськими профспілковими організаціями інших галузей, передусім, бюджетними, у разі потреби пропонувати місцевій владі заходи щодо збільшення бюджетних надходжень, поліпшення місцевої інфраструктури, благоустрою, вирішення соціально-важливих питань.

**3.3.9.** Широко використовувати надані Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Статутом Профспілки працівників освіти і науки України права щодо захисту та представництва прав членів профспілки в умовах розширення прав та повноважень місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування, а також в умовах проведення територіальної реформи.

**3.3.10.** Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення в установленому законодавством порядку.

## **4. Зайнятість**

**4.1. Управління освіти і науки Сумської міської ради зобов'язується :**

**4.1.1.** Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України „Про зайнятість населення”, «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

**4.1.2.** Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

**4.1.3.** Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання спільно з міською організацією профспілки працівників освіти і науки України одночасно з підсумками виконання Угоди .

**4.1.4.** Не допускати в закладах освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу упродовж навчального року (понад 3 відсотків чисельності працівників) без перегляду штатних нормативів закладів освіти.

**4.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти, відповідним профспілковим органам:**

**4.2.1.** Проводити консультації з управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумською міською організацією профспілки працівників освіти і науки України з приводу виникнення необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

**4.2.2.** Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів освіти, що приводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше, ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень шляхом:

- проведення аналізу та вироблення прогнозу використання трудових ресурсів з метою оперативного реагування на відповідні зміни;
- першочергового скорочення вакансій та сумісників;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів на період, коли планується звільнення, або робити це лише за згодою профкому;
- «розтягування» часу скорочення чисельності працівників на певний період з метою сприяння природному відтоку кадрів (ст. 22 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

**4.2.3.** Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.

**4.2.4.** Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.

**4.2.5.** Передбачити в колективних договорах закладів освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

**4.2.6.** Сприяти організації в колективах закладів освіти навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

**4.2.7.** Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладів освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

**4.2.8.** Своєчасно подавати інформацію до управління освіти і науки Сумської міської ради про наявність вакансій педагогічних працівників закладу освіти.

#### **4.3. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:**

**4.3.1.** Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту працівників. Сприяти організації в колективах закладів освіти навчання з питань чинного законодавства про зайнятість.

**4.3.2.** Забезпечувати контроль за здійсненням вивільнення працівників згідно з чинним законодавством та надавати цим працівникам необхідну юридичну допомогу. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП України.

**4.3.3.** Сприяти залишенню на профспілковому обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування, крім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку.

**4.3.4.** Зобов'язати профспілкові комітети первинних профспілкових організацій використовувати тримісячний термін для ведення переговорів з власниками та уповноваженими ними органами, обміну інформацією, проводити іншу роботу, спрямовану на зниження рівня вивільнення працівників.

**4.3.5.** Рекомендувати профспілковим комітетам не давати згоду адміністрації на вивільнення з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

**4.3.6.** Порушувати питання перед місцевими органами державної виконавчої влади та місцевого самоврядування про призупинення звільнення або поетапне вивільнення працівників внаслідок скорочення штату чи закриття закладів освіти у разі неможливості їх подальшого працевлаштування.

### **5. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку**

#### **5.1. Управління освіти і науки Сумської міської ради зобов'язується :**

**5.1.1.** Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

#### **5.1.2.** Забезпечити дотримання на місцях:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень.

#### **5.1.3.** Забезпечити контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством ;
- наданням працівникам галузі:
  - щорічних (основних, додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, особливий характер праці, ненормований робочий день, державним службовцям та посадови особам місцевого самоврядування),
  - додаткових відпусток в зв'язку з навчанням;
  - творчих відпусток;
  - соціальних відпусток;
  - щорічних додаткових оплачуваних відпусток
- без збереження заробітної плати відповідної тривалості згідно з чинним законодавством і даною Угодою (**Додатки №№ 1,11,12,13,16,17,18,19**);
- наданням працівникам галузі компенсації за роботу у вихідний день, святкові і неробочі дні (ст.ст. 72,107 КЗпП України );
- наданням гарантій працівникам-донорам (ст. 124 КЗпП України) (**Додаток №15**)

- отриманням працівниками галузі грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку згідно з чинним законодавством в межах наявних коштів (**Додаток № 20**).

**5.1.4.** Забезпечити надання щорічних відпусток керівним працівникам закладів освіти згідно затвердженого графіку, погодженого з Сумською міською організацією профспілки працівників освіти і науки України.

**5.1.5.** Забезпечити надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці працівникам закладів освіти за підсумками атестації робочих місць за умовами праці (**Додаток 13**)

**5.1.6.** Забезпечити підвищення кваліфікації педагогічних працівників, керівників закладів освіти, працівників інформаційно-методичного центру не рідше, ніж 1 раз на п'ять років, організувати для них короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, нового змісту середньої освіти.

**5.1.7.** Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

**5.1.8.** Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження .

## **5.2.       Сторони угоди домовилися, що:**

**5.2.1.**   Періоди, впродовж яких у навчальних закладах не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

**5.2.2.**   Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

**5.2.3.**   Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі загальноосвітніх та інших навчальних закладів, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

**5.2.4.**   Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

**5.2.5.**   Режим виконання організаційної, методичної роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу, програмами, індивідуальними планами робіт. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами можна регулювати виконання зазначених видів робіт, як безпосередньо у навчальному закладі, так і за його межами.



**5.3. Управління освіти і науки Сумської міської ради рекомендує керівникам закладів освіти міста:**

**5.3.1.** Затверджувати посадові інструкції працівників закладу за погодженням з профспілковим комітетом закладу.

**5.3.2.** Регулювати режим виконання навчальної роботи розкладом навчальних занять. Визначати обсяг навчальної роботи для кожного педагога безпосередньо навчальним закладом з урахуванням кваліфікації працівника та профілю кафедри. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

**5.3.3.** Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

**5.3.4.** Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

**5.3.5.** Затверджувати графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладів освіти за погодженням з профспілковим комітетом (профорганізатором) первинної профспілкової організації закладу (**Додаток № 21**).

**5.3.6.** Тривалість основної щорічної відпустки встановлювати згідно із Законами України «Про відпустки», «Про освіту», «Про дошкільну освіту», Порядком надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346 (**Додаток № 11**).

Надавати щорічну основну відпустку непедагогічним працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Не поширювати Положення статті 6 Закону України «Про відпустки» щодо тривалості щорічної основної відпустки на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою цієї статті (**Додаток № 12**).

**5.3.7.** Забезпечити надання щорічних додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до семи календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором закладу освіти на підставі Орієнтовного переліку робіт, професій, посад і посад працівників з ненормованим робочим днем (**Додаток № 1**).

**5.3.8.** Конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток працівникам закладів освіти встановлювати колективним договором: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці - на підставі атестації робочих місць за умовами праці (ст. 7 Закону України «Про відпустки»), відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (ст. 8 Закону України «Про відпустки»).

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» щорічну додаткову відпустку, передбачену статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надавати понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником.

**5.3.9.** Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями міських, обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів тощо.

**5.3.10.** Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

**5.3.11.** Розширювати перелік категорій працівників, яким за бажанням може надаватись щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-ти місячного терміну безперервної роботи в даному закладі освіти на умовах колективного або трудового договорів. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань.

**5.3.12.** Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

**5.3.13.** Забезпечити організацію для вчителів короткотермінових курсів, семінарів, конференцій з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

**5.3.14.** Погоджувати з профкомами первинних профспілкових організацій:

- графіки відпусток;
- навчальне навантаження педагогічних працівників;
- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачити можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву (**Додаток № 21**).

**5.3.15.** Звернути особливу увагу на визначення розмірів преміювання, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків, надбавок і доплат, надання щорічних відпусток, тарифікацію тощо близьких осіб (ст.28 Закону України «Про запобігання корупції»).

**5.4. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:**

**5.4.1.** Здійснювати контроль за дотриманням у закладах освіти законодавства про режим праці і відпочинку та своєчасним введенням в дію нормативних документів з цих питань.

**5.4.2.** Надавати практичну допомогу трудовим колективам і профспілковим організаціям у розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку і колективних договорів.

**5.4.3.** Всебічно використовувати права галузевої Профспілки щодо усунення причин та обставин, що спричинюють колективні трудові спори, з питань, що стосуються режиму праці і відпочинку.

**5.4.4.** Посилити роль профспілкових комітетів первинних профспілкових організацій в питанні узгодження визначених керівником закладу розмірів преміювання, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків, надбавок і доплат, надання щорічних відпусток, тарифікацію тощо для близьких осіб (ст.28 Закону України «Про запобігання корупції»).

## **6. Нормування і оплата праці**

**6.1. Управління освіти і науки Сумської міської ради зобов'язується :**

**6.1.1.** Вживати заходів для дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці.

**6.1.2.** Доводити до педагогічних працівників навчальних закладів діючі і нові посадові оклади, ставки заробітної плати, доплати, надбавки і підвищення (**Додатки №№ 7,9,10,14**).

**6.1.3.** Забезпечити підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) працівникам закладів освіти за підсумками атестації педагогічних працівників, за роботу в спеціалізованих закладах освіти тощо у відсотках від діючих ставок заробітної плати (посадових окладів) (**Додаток № 9**).

**6.1.4.** Здійснювати перегляд і введення нових умов оплати праці у відповідності до змін чинного законодавства з обов'язковим погодженням з Сумською міською організацією профспілки працівників освіти і науки України.

**6.1.5.** Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих письмових заяв працівників.

**6.1.6.** Гарантувати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові та неробочі дні згідно чинного законодавства.

**6.1.7.** Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників галузі у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

**6.1.8.** У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів в закладах освіти відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (Угодах), як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригувати на коефіцієнт їх підвищення.

У разі зміни тарифної ставки (посадового окладу) працівникові у зв'язку з присвоєнням вищого розряду, переведенням на іншу вище оплачувану роботу (посаду) тощо таке коригування середньої заробітної плати не проводити (постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 із змінами, внесеними згідно Постанов Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.1995 р., № 185 від 24.02.1997 р., № 1398 від 30.07.1999 р., № 1266 від 26.09.2001 р., № 1132 від 30.11.2005 р.).

**6.1.9.** Передбачити щорічно бюджетом галузі кошти на оплату працівникам закладів освіти доплат і надбавок, передбачених чинним законодавством (**Додатки №№ 7,9,10,14**).

**6.1.10.** Забезпечити оплату праці працівників закладів освіти, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників (**Додаток № 9**).

**6.1.11.** Здійснювати додаткову оплату в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати) (п.6.1.10 Регіональної угоди) (**Додаток № 10**).

**6.1.12.** Забезпечити встановлення та виплату надбавки для працівників бібліотеки, яка є структурним підрозділом навчального закладу, за особливі умови роботи в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці незалежно від виплати інших надбавок і доплат, відповідно до статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», постанови Кабінету Міністрів України «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» від 30.09.2009 р. № 1073 із змінами, внесеними 25.03.2014 року, листа-роз'яснення Міністерства освіти і науки України від 11.12.09 р. № 1/9-876 та Положення про виплату працівникам бібліотек надбавки за особливі умови роботи (**Додаток №7**).

Виплату надбавки проводити також бібліотекарю, який працює на неповну ставку в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці.

**6.1.13.** З метою підвищення престижності праці педагогічних працівників, забезпечити встановлення та виплату надбавки у граничному розмірі 20% посадового окладу в межах фонду оплати праці з урахуванням підвищень посадового окладу, всім педагогічним працівникам закладу. Надбавку встановити на весь обсяг навчального навантаження, що

виконується працівником (постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» із змінами, внесеними 25.03.2014 р.) **(Додаток № 15)**.

Розмір надбавки обчислювати пропорційно обсягам роботи чи відпрацьованому робочому часу.

**6.1.14.** Забезпечити встановлення надбавки за вислугу років працівникам, які обіймають педагогічні посади, відповідно ст. 57 Закону України „Про освіту” та Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту»» (п. 8.3.1 Галузевої угоди).

Зміну розміру надбавки проводити з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право, якщо документи, необхідні для своєчасного і правильного обчислення стажу, знаходяться в навчальному закладі чи установі освіти, або з дня подання таких документів працівником **(Додаток № 23)**.

**6.1.15.** Передбачити в бюджеті галузі щорічно кошти на виплату надбавки за вислугу років лікарям та фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, які працюють у закладі освіти, за умови, що оплата праці таких працівників здійснюється відповідно до умов оплати праці медичних працівників державних і комунальних закладів охорони здоров'я та дотримання критеріїв для її встановлення, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я» та наказу Міністерства освіти і науки України від 30.01.2010 р. № 56 «Про постанову Кабінету Міністрів України від 20.01.2010 р. № 47 «Про внесення змін до пункту 4 Порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я»».

Надбавку за вислугу років виплачувати щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом **(Додаток № 22)**.

**6.1.16.** Передбачити в бюджеті галузі щорічно кошти на виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до посадового окладу (ставки заробітної плати) (ст. 57 Закону України «Про освіту», п. 8.3.1 Галузевої угоди) **(Додатки № 2,3)**.

**6.1.17.** Передбачити в бюджеті галузі щорічно кошти на виплату:

- педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки в розмірі місячного посадового окладу (ст.57 Закону України „Про освіту”, п. 8.3.1 Галузевої угоди).

- медичним працівникам закладу допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»);

- працівникам бібліотеки матеріальної допомоги на оздоровлення під час щорічної відпустки в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 р. № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек».

## **6.2. Сторони Угоди домовились:**

**6.2.1.** Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не

пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, у терміни, визначені колективними договорами закладів освіти, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» та відповідних Рекомендацій «Про охорону заробітної плати» № 85 щодо здійснення остаточного розрахунку в межах двох тижнів після закінчення роботи..

**6.2.2.** Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до чинного законодавства.

**6.2.3.** Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень Угоди у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

### ***6.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:***

**6.3.1.** При встановленні педагогічним працівникам навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах.

**6.3.2.** Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим педагогічним працівникам.

**6.3.3.** Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

**6.3.4.** Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

**6.3.5.** У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

**6.3.6.** Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

**6.3.7.** Забезпечити виплату:

- щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу (**Додатки №№2,3**);
- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки ;
- надбавки за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи (**Додаток № 23**).

**6.3.8.** Забезпечити встановлення та виплату надбавки для працівників бібліотеки, яка є структурним підрозділом закладу освіти, за особливі умови роботи у граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці незалежно від виплати інших надбавок і доплат, відповідно до статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», постанови Кабінету Міністрів України «Про підвищення заробітної

плати працівникам бібліотек» від 30.09.2009 р. № 1073 із змінами, внесеними 25.03.2014 року, листа-роз'яснення Міністерства освіти і науки України від 11.12.09 р. № 1/9-876 та Положення про виплату працівникам бібліотек надбавки за особливі умови роботи (Додаток №7).

Виплату надбавки проводити також бібліотекарю, який працює на неповну ставку у граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці.

**6.3.9.** Забезпечити виплату працівникам бібліотеки матеріальної допомоги на оздоровлення під час щорічної відпустки в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 р. № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» (Додаток №7).

**6.3.10.** Забезпечити встановлення та виплату педагогічним та іншим працівникам, які ведуть бібліотечну роботу та роботу з бібліотечним фондом підручників в навчальних закладах, штатним розписом яких не передбачена посада бібліотекаря, доплати у розмірі 10% посадового окладу за завідування бібліотекою закладу освіти згідно п. 58 підрозділу Д розділу V наказу Міністерства освіти і науки України від 24.02.2005р. № 118 та внесеними змінами до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 року № 102 (Додаток № 9).

**6.3.11.** Забезпечити встановлення та виплату надбавки педагогічним працівникам закладів освіти за престижність педагогічної праці у граничному розмірі 20% посадового окладу в межах фонду оплати праці з урахуванням підвищень посадового окладу. Надбавку встановлювати на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником (постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» із змінами, внесеними 25.03.2014 р.) (Додаток № 9). Розмір надбавки обчислювати пропорційно обсягам роботи чи відпрацьованому робочому часу.

**6.3.12.** Забезпечити встановлення надбавки за вислугу років лікарям та фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, які працюють у закладах освіти, за умови, що оплата праці таких працівників здійснюється відповідно до умов оплати праці медичних працівників державних і комунальних закладів охорони здоров'я та дотримання критеріїв для її встановлення, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. № 1418 « Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я» та наказу Міністерства освіти і науки України від 30.01.2010 р. № 56 «Про постанову Кабінету Міністрів України від 20.01.2010 р. № 47 « Про внесення змін до пункту 4 Порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я»». Надбавку за вислугу років виплачувати щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом (Додаток № 22).

**6.3.13.** Забезпечити встановлення і виплату медичним працівникам закладу освіти допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

**6.3.14.** Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів з використанням на цю мету економії фонду заробітної плати за відповідними посадами (**Додаток №9**).

**6.3.15.** Здійснювати доплати працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці на підставі атестації робочих місць за умовами праці (п. 7.2.3 Галузевої угоди, Додаток до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 «Про оцінку умов праці на робочих місцях та порядку застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть встановлюватись доплати працівникам за умови праці», наказ закладу освіти за підсумками атестації робочих місць за умовами праці).

**6.3.16.** Проводити преміювання працівників закладу освіти відповідно до їх внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, та за рахунок економії кошторису витрат закладу, за погодженням з профспілковим комітетом (профорганізатором) первинної профспілкової організації (п. 8.3.2 Галузевої угоди) (**Додатки № 4,6**).

**6.3.17.** Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) (п.6.1.10 Регіональної угоди) (**Додаток № 10**).

**6.3.18.** Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні згідно чинного законодавства.

**6.3.19.** З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів загальноосвітніх навчальних закладів, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

**6.3.20.** Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам навчальних закладів, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

**6.3.21.** Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та Угоди з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і Угоди.

**6.3.22.** Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги.

**6.3.23.** Забезпечити матеріальне стимулювання працівників - переможців фахових конкурсів “Учитель року”, “Класний керівник” тощо, удостоєних права бути занесеним на Алею слави освітян міста Суми (Додаток № 8).

**6.3.24.** Забезпечувати оплату праці працівників закладів освіти за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників.

**6.3.25.** Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці та заохочення працівників за високі показники в роботі в колективних договорах.

**6.3.26.** Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору:

- з підстав, зазначених у п. 6 ст. 36, пп. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України у розмірі не менше середнього місячного заробітку;

- у випадку призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (військову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України) у розмірі не менше середнього двомісячного заробітку;

- внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом вимог законодавства про працю і зобов'язань колективного чи трудового договору у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку (ст. ст.38,39 КЗпП України).

**6.3.27.** Використовувати кошти загального та спеціального фондів за призначенням згідно з чинним законодавством. Не допускати вилучення спеціальних коштів на покриття видатків, що мають здійснюватись за рахунок загального фонду.

**6.4. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:**

**6.4.1.** Здійснювати громадський контроль за додержанням в закладах освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

**6.4.2.** Здійснювати постійний громадський контроль за дотриманням норм та положень чинних Законів України, постанов Уряду, наказів Міністерства освіти і науки України та інших центральних органів і їх виконанням органами місцевої влади в частині забезпечення необхідних бюджетних обсягів фінансування закладів освіти м. Суми за рахунок коштів місцевого бюджету та освітньої субвенції із державного бюджету.

**6.4.3.** Реагувати на безпідставне скасування або зменшення педагогічним працівникам окремих видів доплат та надбавок.

**6.4.4.** Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

**6.4.5.** Брати безпосередню участь у бюджетному процесі стосовно фінансування освітньої галузі міста на етапах формування та виконання, з метою дотримання законодавства про оплату та умови праці працівників галузі міста.

**6.4.6.** На основі принципів соціального партнерства домагатись від роботодавців та органів місцевої влади дотримання норм типових штатних нормативів навчальних закладів міста, здійснення заохочувальних виплат працівникам галузі різних категорій.



**6.4.7.** Надавати консультації та правову допомогу працівникам-членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

**6.4.8.** Забезпечити систематичний аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, підготовку пропозицій щодо удосконалення цієї роботи.

**6.4.9.** Інформувати управління освіти і науки Сумської міської ради про випадки порушення законодавства про працю в закладах освіти для вжиття необхідних заходів.

**6.4.10.** Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в закладах освіти.

**6.4.11.** Координувати діяльність первинних профспілкових організацій щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників, у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

**6.4.12.** Організувати контроль з боку профспілкових комітетів за здійсненням перерахунків посадових окладів, ставок заробітної плати працівників закладів освіти відповідно до розміру мінімальної заробітної плати.

**6.4.13.** Вносити подання до територіальної державної інспекції з питань праці в Сумській області, місцевих органів виконавчої влади за кожним фактом затримки виплати заробітної плати понад 7 календарних днів та відповідних зобов'язань за колективними договорами, Угодою. При порушенні термінів виплати заробітної плати понад 15 календарних днів ініціювати подання працівниками позовів до суду про повернення заборгованої заробітної плати з компенсацією за її затримку і надавати їм правову допомогу у цьому питанні.

**6.4.14.** Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді (ч.1 ст.46; ч. 2 ст. 176; ч.6 ст.193 ЦПК України).

**6.4.15.** Звертатися до суду із позовними заявами про захист трудових прав і інтересів членів Профспілки (ст. 118 ЦПК України).

**6.4.16.** Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в закладах освіти.

## **7. Охорона праці та здоров'я**

### **7.1. Управління освіти і науки Сумської міської ради зобов'язується:**

**7.1.1.** Забезпечити виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці", Кодексу цивільного захисту України, наказу Міністерства освіти і науки України від 01.08.2001 р. № 563 «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах».

**7.1.2.** Щорічно заслуховувати на засіданні колегії управління освіти і науки Сумської міської ради, нарадах, пленумах за участю представників Профспілки питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

**7.1.3.** Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України.

**7.1.4.** Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладах освіти, у разі потреби вносити відповідні пропозиції до виконавчого комітету Сумської міської ради.

**7.1.5.** Створити та забезпечити роботу галузевого кабінету з охорони праці відповідно до Рекомендацій щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці, затверджених Держгірпромнаглядом 16 січня 2008 року.

**7.1.6.** Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

**7.1.7.** Забезпечити контроль за виконанням Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій в закладах освіти, передбачених колективними договорами.

**7.1.8.** Забезпечити фінансування заходів з охорони праці відповідно до чинного законодавства.

**7.1.9.** Провести в 2019 році атестацію робочих місць за умовами праці в закладах освіти, передбачити строки (графіки) і порядок проведення зазначеної атестації, здійснення профілактичних заходів за її результатами, передбачивши відповідні кошти в бюджеті галузі на поточний рік, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.92р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 року № 4274/52.

**7.1.10.** Брати участь у Всеукраїнському громадському огляді-конкурсі стану умов і охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України П№ 1/6-22 від 23.01.2013, №П-18-3 від 10.12.2012.

## **7.2. Сторони Угоди домовились, що:**

**7.2.1.** Сприятимуть виконанню загальнодержавної, галузевої та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці закладам освіти з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше 0,2 відсотків від фонду оплати праці відповідно до положень ст.19 Закону України «Про охорону праці».

## **7.2.2.** Забезпечать контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України “Про охорону праці”, інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених Угодою та колективними договорами в закладах освіти, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладів освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

## **7.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**

**7.3.1.** Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Закону України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

**7.3.2.** Враховувати під час розробки та укладення колективних договорів спільні рекомендації державних органів влади і Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

**7.3.3.** Розробити Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та підвищення існуючого рівня охорони праці в закладах освіти, підпорядкованих управлінню освіти і науки Сумської міської ради, включивши їх як додатки до колективних договорів закладів освіти. Визначити належне фінансування робіт з їх реалізації (ст.19 Закону України “Про охорону праці”).

**7.3.4.** Передбачати в кошторисах навчальних закладів необхідні видатки для проведення в 2019 році атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08. 1992 року № 442.

**7.3.5.** Включати в колективні договори закладів освіти зобов’язання щодо:

- забезпечення працюючих в шкідливих і важких умовах праці відповідними пільгами і компенсаціями;

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (**Додаток № 14**);

- надання щорічних додаткових оплачуваних відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (**Додаток № 13**);

- надання щорічних додаткових оплачуваних відпусток за особливий характер праці (**Додаток № 17**).

**7.3.6.** Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

**7.3.7.** Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель.

**7.3.8.** Брати участь у Всеукраїнському громадському огляді-конкурсі стану умов і охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України П№ 1/6-22 від 23.01.2013, №П-18-3 від 10.12.2012.

**7.4. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов’язується:**

**7.4.1.** Контролювати, щоб до Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та підвищення існуючого рівня охорони праці в закладах освіти включались роботи, які спрямовані на досягнення прогресу в забезпеченні охорони праці в закладах освіти, на доведення стану робочих місць до нормативних вимог, наближення виробничих та санітарно-побутових умов до комфортних.

**7.4.2.** Спільно з первинними профспілковими організаціями галузевої Профспілки забезпечити ефективний громадський контроль за дотриманням передбаченими нормативними актами з питань охорони праці вимог, щодо поліпшення умов, безпеки праці, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих відповідно до положень колективних договорів та Угоди.

**7.4.3.** Організувати навчання профспілкового активу з питань охорони праці з метою підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками закладів освіти вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

**7.4.4.** Забезпечити участь представника Профспілки у роботі комісій з розслідування нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

**7.4.5.** Забезпечити первинні профспілкові організації закладів освіти нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

**7.4.6.** Здійснити заходи на виконання спільної постанови колегії Міністерства освіти і науки України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України щодо участі закладів освіти у Всеукраїнському громадському огляді-конкурсі стану умов і охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України.

**7.4.7.** Сприяти здійсненню заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

**7.4.8.** Забезпечити інформування відповідних органів виконавчої влади про факти порушень законодавства про охорону праці, усунення яких потребує втручання з боку держави та органів місцевого самоврядування.

**7.4.9.** Здійснювати громадський контроль за проведенням в закладах освіти чергової атестації робочих місць за умовами праці в 2019 році.

**7.4.10.** Забезпечувати участь профспілкових активістів:

- у розгляді трудових конфліктів, зокрема з приводу наявності чи відсутності виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівника;
- у роботі комісій по перевірці знань працівниками закладу освіти нормативних актів з охорони праці.

**7.4.11.** Регулярно виносити на розгляд засідань виборних профспілкових органів питання стану умов і охорони праці.

**7.4.12.** Брати участь у роботі семінарів і нарад з питань охорони праці.

**7.4.13.** Надавати практичну допомогу первинним профспілковим організаціям, їх комісіям з охорони праці у здійсненні громадського контролю за дотриманням власниками або уповноваженими ними органами законодавства та інших нормативних актів з охорони праці, виконанням колективних договорів і Угоди з цих питань.

## **8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації**

### **8.1. Управління освіти і науки Сумської міської ради зобов'язується:**

**8.1.1.** Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

**8.1.2.** Застосовувати договірне регулювання додаткових соціальних гарантій на підставі положень Генеральної, Галузевої, Регіональної угод і даної Угоди.

**8.1.3.** Вжити заходів для забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.

**8.1.4.** Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла.

**8.1.5.** Забезпечити проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти.

**8.1.6.** Забезпечити представникам профспілкових організацій, як представникам застрахованих осіб, можливість брати участь у роботі комісій із соціального страхування закладів освіти та управління освіти і науки Сумської міської ради.

**8.1.7.** Забезпечити представників застрахованих осіб інформаційними та довідковими матеріалами; організувати проведення семінарів, навчань членів (уповноважених) комісій із соціального страхування закладів освіти для підвищення фахових знань за участі фахівців Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

**8.1.8.** Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для реалізації особистості в існуючій мережі об'єктів культури, клубів, об'єднань, гуртків тощо.

**8.1.9.** Забезпечити надання педагогічним працівникам закладів освіти відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту»:

- щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу (**Додатки № №2,3**);
- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати);
- надбавки за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи (**Додаток № 23**).

## **8.2. Сторони Угоди домовились:**

**8.2.1.** Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які раніше працювали в закладах освіти.

**8.2.2.** Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на санаторно-курортне лікування освітянам, які цього потребують, міською виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

**8.2.3.** Вживати спільні заходи для належного впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

**8.2.4.** Вживати заходів для недопущення звуження прав педагогічних працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, при запровадженні пенсійного професійного страхування.

**8.2.5.** Розробити спільні заходи щодо забезпечення реалізації законних прав та інтересів працівників освіти у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

**8.2.6.** Продовжити практику організації та проведення міської галузевої спартакіади серед працівників загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів.

**8.2.7.** Сприяти залученню освітянських колективів до участі у міських, обласних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

**8.2.8.** Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” в частині відрахування профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

**8.2.9.** Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній період.

### **8.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**

**8.3.1.** Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України „Про освіту” педагогічним працівникам закладу освіти:

- щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків у розмірі до одного посадового окладу (**Додатки №№ 2,3**);

- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати);

- надбавки за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи (**Додаток № 23**).

**8.3.2.** Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року.

**8.3.3.** Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, вихователів, у тому числі груп продовженого дня, вихователів дошкільних навчальних закладів, музичних керівників у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

**8.3.4.** Сприяти наданню педагогічним працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладах.

**8.3.5.** Вживати заходів, спрямованих на:

- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

- безумовне дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ міського типу, а також пенсіонерів з їх числа безоплатним житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм.

**8.3.6.** Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

**8.3.7.** При укладенні колективних договорів передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

**8.4. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:**

**8.4.1.** Вжити заходів для активізації діяльності міської Профспілки з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

**8.4.2.** Забезпечити організацію інформаційно-роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

**8.4.3.** Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молодих спеціалістів, створенням належних умов для їх адаптації в колективах.

## **9. Розвиток соціального партнерства**

**9.1. З метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі, Сторони Угоди домовились про наступне:**

**9.1.1.** Основою узгоджених дій є питання:

- двостороннього співробітництва,
- сприяння укладенню Угоди на міському рівні,
- укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти, на які поширюється дія Угоди ;
- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів колективних договорів щодо їх відповідності нормам чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Регіональної угод.
- попередження і вирішення трудових спорів і конфліктів в закладах освіти.

**9.1.2.** Представники управління освіти і науки Сумської міської ради, керівники закладів освіти, на запрошення профспілкових органів, братимуть участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників галузі.

**9.1.3.** Спрямовувати діяльність керівників закладів освіти, профспілкових комітетів первинних профспілкових організацій на виконання зобов'язань за Угодою.

**9.1.4.** Вносити пропозиції до Міністерства освіти і науки України, ЦК профспілки працівників освіти і науки України, органам державної та місцевої влади до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

**Управління освіти і науки Сумської міської ради, закладів освіти зобов'язуються:**

**9.2.1.** Забезпечити відповідне погодження з виборними органами Профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

**9.2.2.** Надавати відповідним комітетам Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, підпорядкованих управлінню освіти і науки Сумської міської ради, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

**9.2.3.** Сприяти профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів тощо.

**9.2.4.** Сприяти профспілковим організаціям у залученні працівників закладів освіти до культурно-мистецьких та спортивно-оздоровчих профспілкових заходів різних рівнів.

**9.3. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:**

**9.3.1.** Здійснювати контроль за дотриманням вимог чинного законодавства про працю, законодавчих та інших актів з питань соціально-економічного захисту працівників.

**9.3.2.** Забезпечувати контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених угодами і колективними договорами.

**9.3.3.** Проводити галузеву спартакіаду та фізкультурно – оздоровчі заходи працівників закладів освіти м. Суми. Сприяти залученню працівників галузі до участі у міських, обласних, міжрегіональних, всеукраїнських, міжнародних спартакіадах та фізкультурно-оздоровчих заходах.

**9.3.4.** Проводити галузеві огляди, конкурси, фестивалі, виставки тощо та сприяти залученню працівників галузі до участі у міських, обласних, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності тощо.

**9.3.5.** Здійснювати фінансування спільних з управлінням освіти і науки Сумської міської ради загальноміських заходів, передбачених планом роботи міської організації Профспілки, згідно затвердженого кошторису.

**9.3.6.** Сприяти в реалізації права членів галузевої Профспілки на охорону здоров'я, праці, захист духовних інтересів, санаторно-курортне лікування, оздоровлення дітей членів Профспілки в дитячих оздоровчих закладах.

## **10. Сприяння роботі Сумської міської організації профспілки працівників освіти і науки України з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, підвищення ефективності її діяльності**

**10.1. Управління освіти і науки Сумської міської ради, керівники закладів освіти зобов'язуються :**

**10.1.1.** Забезпечити в закладах освіти права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок, передбачених ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці, Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України.

**10.1.2.** Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

**10.1.3.** Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти, органів виконавчої влади, у компетенції яких приймати рішення з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин.

**10.1.4.** Надавати виборним органам галузевої Профспілки всю необхідну інформацію з питань, що є предметом Угоди та колективних договорів, сприяти реалізації права Профспілки на захист трудових і соціально – економічних інтересів працівників.

**10.1.5.** Забезпечувати в закладах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, згідно з особистими письмовими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України в розмірі 1 відсотку від усіх видів заробітної плати, надбавок, премій з подальшим їх перерахуванням на рахунок Сумської міської організації профспілки працівників освіти і науки України не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам відповідно ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності».



**10.1.6.** Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

**10.1.7.** Надавати міській організації профспілки працівників освіти і науки України приміщення для роботи та проведення зборів працівників галузі з необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією, на умовах Договору користування нерухомим комунальним майном та оплати комунальних послуг, переданого у користування майна.

**10.1.8.** Надавати міській організації профспілки працівників освіти і науки України та первинним профспілковим організаціям приміщення, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно – освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників галузі та членів їх сімей, передбачених ст.249 КЗпП України та ст.43 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності».

***10.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:***

**10.2.1.** Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливості зустрічі та спілкування з працівниками.

**10.2.2.** Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на профспілкових працівників, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, згідно з колективним договором.

**10.2.3.** Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

**10.2.4.** Сприяти міській організації профспілки працівників освіти і науки України та первинним профспілковим організаціям у розміщенні власної інформації у приміщеннях та на території закладів освіти в доступному для працівників місцях відповідно до ст. 40 Закону України „Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності”.

**10.2.5.** Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

**10.2.6.** Надавати додаткові оплачувані відпустки на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів закладу, тривалістю до шести календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця (ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»)

***10.3. Сумський міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:***

**10.3.1.** Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.

**10.3.2.** Своєчасно доводити до відома профспілкових комітетів первинних профспілкових організацій зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

**10.3.3.** Спрямувати роботу виборних органів членських профспілкових організацій на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань

трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в установах і закладах освіти трудового законодавства.

**10.3.4.** Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

**10.3.5.** Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

**10.3.6.** Сприяти реалізації прав профспілкових органів, передбачених ст.45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та Угоду.

**10.3.7.** Запропонувати виборним профспілковим комітетам первинних профспілкових організацій обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення колективних договорів.

**10.3.8.** Продовжити практику надання правової допомоги профспілковим комітетам первинних профспілкових організацій у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

**10.3.9.** Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з Державною інспекцією України з питань праці в Сумській області з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

**10.3.10.** Сприяти поширенню практики представлення виборними органами Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

**10.3.11.** Інформувати управління освіти і науки Сумської міської ради про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.

**10.3.12.** Забезпечити попереднє інформування управління освіти і науки Сумської міської ради перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

**10.3.13.** Установити порядок використання профспілкових коштів у відповідності до Статуту Профспілки та постанов вищестоящих профспілкових організацій: 50% направити первинним профспілковим організаціям, 30% - Сумській міській організації профспілки працівників освіти, 20 % - вищестоящим профспілковим організаціям.

**10.3.14.** Заохочувати бухгалтерів - членів Профспілки по нарахуванню заробітної плати за роботу по утриманню, перерахуванню та обліку членських профспілкових внесків в розмірі 1% від суми утриманих внесків.

## **11. Контроль за виконанням Угоди та відповідальність Сторін**

**11.1.** Контроль за ходом виконання Угоди здійснюється робочою комісією для ведення переговорів з розробки проекту Угоди, створеною Сторонами на принципах паритетного представництва (Додаток № 24).

**11.2.** Сторони забезпечують контроль за виконанням Угоди, колективних договорів на місцях. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Угоди, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

**11.3.** Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу .

**Начальник управління освіти  
і науки Сумської міської ради**

**Голова міської організації профспілки  
працівників освіти і науки України**

**А.М.Данильченко**

**Л.М.Гога**

**26 травня 2016 р.**

**26 травня 2016 р.**

## Додатки до Угоди :

1. Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова оплачувана відпустка згідно ст.8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96 – ВР та Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, розробленого Міністерством освіти України 11.03.1998 р. за погодженням з ЦК профспілки працівників освіти та науки України 06.03.1998 р.

2. Положення про грошову винагороду керівникам навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків.

3. Положення про грошову винагороду керівним та педагогічним працівникам навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків.

4. Положення про преміювання працівників навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми за високі показники в роботі.

5. Положення про виплату матеріальної допомоги працівникам навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми.

6. Положення про преміювання та виплату матеріальної допомоги бухгалтерам навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми.

7. Положення про виплату працівникам бібліотеки надбавки за особливі умови роботи.

8. Положення про Алею слави освітян міста Суми.

9. Перелік доплат, надбавок та тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств, установ, організацій, що мають міжгалузевий характер.

10. Перелік професій і посад працівників, яким встановлюється додаткова оплата праці за роботу в нічний час.

11. Тривалість щорічної основної відпустки керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних працівників згідно Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. №346.

12. Тривалість щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників згідно ст.6 Закону України «Про відпустки» та інших актів законодавства.

13. Перелік професій і посад працівників, які мають право на додаткову оплачувану відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці згідно ст.7 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96 – ВР, Додатку № 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290 «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці».

14. Перелік професій і посад працівників, яким підтверджено право на одержання додаткової доплати за роботу із шкідливими і важкими умовами праці згідно Додатку до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 «Про оцінку умов праці на робочих місцях та порядку застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть встановлюватись доплати працівникам за умови праці».

15. Перелік категорій працівників, які мають право на одержання відпустки у зручний для них час.

16. Тривалість відпусток без збереження заробітної плати у випадку їх обов'язкового надання за наявності особистої заяви працівника відповідно ст. 25 Закону України «Про відпустки».

17. Перелік професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово – емоційним та інтелектуальним навантаженням, або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці згідно ст. 8 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96 – ВР, ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту», Додатку №2 «Список виробництв з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних

географічних і геологічних умовах» постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290 «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 року № 16 «Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» (Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 150 від 04.06.2003).

**18.** Тривалість щорічних додаткових відпусток державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування відповідно до ст. 57 Закону України «Про державну службу», ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та Порядку і умов надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток, встановленого Кабінетом Міністрів України.

**19.** Тривалість соціальних відпусток.

**20.** Перелік випадків отримання грошової компенсації, передбачених ст. 24 Закону України «Про відпустки» та ст. 83 КЗпП України.

**21.** Перелік питань соціально-економічного і правового характеру, що погоджуються керівниками закладів освіти з відповідними комітетами профспілки.

**22.** Порядок встановлення надбавок за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою закладів освіти.

**23.** Порядок встановлення надбавок за вислугу років педагогічним працівникам.

**24.** Список членів робочої комісії для ведення переговорів з розробки проекту Угоди.

**Додаток № 1** до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Перелік  
посад працівників з ненормованим робочим днем,  
яким надається додаткова оплачувана відпустка  
згідно ст.8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96 – ВР  
та Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем,  
розробленого Міністерством освіти України 11.03.1998 р. за погодженням  
з ЦК профспілки працівників освіти та науки України 06.03.1998 р.**

№ з/п	Назва посади працівника	Термін надання відпустки, календарних днів
1	Завідувач	до 7
2	Заступник завідувача господарства	до 7
3	Завідувач господарства	до 7
4	Комірник	до 7
5	Шеф – кухар	до 7
6	Директор	до 3
7	Заступник директора з навчально-виховної роботи	до 3
8	Заступник директора з виховної роботи	до 3
9	Заступник директора з господарської роботи	до 7
10	Лаборант	до 7
11	Керівник структурного підрозділу установ і організацій (завідувач бібліотекою)	до 7
12	Бібліотекар	до 7
13	Секретар, секретар - друкарка	до 7
14	Художник - оформлювач	до 7
15	Технік	до 7
16	Спеціалісти (бухгалтер, головний бухгалтер)	до 7
17	Діловод	до 7
18	Акомпаніатор	до 7
19	Завідувач костюмерної	до 7

**Примітка:**

Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, вищезазначена відпустка не передбачена.

Кожен заклад освіти на умовах колективних договорів встановлює визначену кількість днів додаткової оплачуваної відпустки за ненормований робочий день з врахуванням обсягу виконаних працівником робіт, ступеня напруженості, складності і самостійності в роботі, необхідності періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу.

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюють для певної категорії працівників у випадку неможливості нормування часу трудового процесу. За необхідності ця категорія працівників виконує свої обов'язки понад нормальну тривалість робочого часу, і ця робота не вважається надурочною. Міра праці в цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений в установі, закладі освіти режим робочого часу. У зв'язку з цим не можна систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад установлений робочий час.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» щорічну додаткову відпустку, передбачену статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надавати шеф-кухарю понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником.

Додаток № 2 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

ПОГОДЖУЮ

начальник управління освіти і науки  
Сумської міської ради  
\_\_\_\_\_ А.М.Данильченко

ЗАТВЕРДЖЕНО

постанова президії міської організації  
Профспілки працівників освіти  
11.09.2015 № П-7-6

**Положення  
про грошову винагороду керівникам  
навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми  
за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків**

1. Щорічна грошова винагорода керівникам навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», «Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів...», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 року № 898, постанови Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 року № 78 « Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту», та пп.5 п. 4 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».
2. Кошти на щорічну грошову винагороду виділяються в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу чи методичної установи на оплату праці.
3. Керівникам навчальних закладів та грошова винагорода надається за:
  - дотримання трудового законодавства;
  - якість і результативність праці, підвищення творчої активності, впровадження нових форм і технологій у навчанні і вихованні учнів;
  - застосування нестандартних, новаторських форм і методів роботи;
  - оновлення і збереження матеріальної бази навчального закладу;
  - розробку нових програм, посібників, методичних публікацій, експериментальну наукову роботу;
  - підготовку і проведення міських (районних, обласних) семінарів;
  - підготовку закладів освіти до нового навчального року;
  - економне використання енергоресурсів.
4. Розміри щорічної грошової винагороди для керівників розглядаються на спільному засіданні адміністрації управління освіти і науки Сумської міської ради та президії міської організації профспілки працівників освіти. Вони не можуть перевищувати одного посадового окладу(ставка заробітної плати) з урахуванням підвищень.
5. Щорічна грошова винагорода керівникам навчальних закладів надається на підставі наказу начальника управління освіти і науки Сумської міської ради за погодженням з президією міської організації профспілки працівників освіти і науки України.
6. Розмір щорічної грошової винагороди керівнику навчального закладу може бути знижений :
  - за низький рівень реалізації освітніх програм у відповідності з навчальним планом і графіком навчального процесу, недотримання прав і свобод учнів та працівників навчального закладу у встановленому законодавством України порядку;
  - за неналежне виконання без поважних причин Статуту і Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних актів, законних розпоряджень органів управління;

- за порушення трудового законодавства, правил пожежної безпеки, охорони праці, санітарно – гігієнічних правил організації навчально – виховного процесу;
  - коли керівнику навчального закладу видано припис правовою чи технічною інспекцією праці в установленому законом порядку.
7. Щорічна грошова винагорода не надається керівнику навчального закладу:
- коли до керівника навчального закладу застосовано стягнення і воно до моменту преміювання не втратило своєї чинності;
  - за грубе порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних актів, законних розпоряджень органів управління освітою.



Додаток № 3 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

ПОГОДЖУЮ  
начальник управління освіти і науки  
Сумської міської ради  
\_\_\_\_\_ А.М.Данильченко

ЗАТВЕРДЖЕНО  
постанова президії міської організації  
Профспілки працівників освіти  
26.09.2012 № П-32-4

**Положення  
про грошову винагороду керівним та педагогічним працівникам  
навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми  
за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків**

**І. Загальні положення**

1.1. Щорічна грошова винагорода керівним та педагогічним працівникам навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (надалі – щорічна грошова винагорода) надається відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», Закону України «Про Державний бюджет України», постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2000 року № 78 Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", частини першої статті 25 Закону України "Про загальну середню освіту", частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України "Про позашкільну освіту" (із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ № 1222 від 19.08.2002 р., № 1089 від 25.08.2004 р., № 535 від 11.06.2008 р.), Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898.

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 "Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників" зі змінами і доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 р. № 432, від 14.01.2004 р. № 40, від 17.11.2004 р. № 1567, від 30.11.2005 року № 1148, від 22.02.2006 року № 203, від 31.01.2007 р. № 94, від 26.06.2007 р. № 872.

1.3. Положення про надання щорічної грошової винагороди передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за зразкове виконання посадових обов'язків, творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання підростаючого покоління, небайдуже ставлення до рейтингу навчального закладу, показників його діяльності.

1.4. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників навчального закладу, крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.5. Кошти на щорічну грошову винагороду виділяються в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу на оплату праці.

1.6. Положення діє з моменту підписання Сторонами даного колективного договору та передбачає внесення змін і доповнень в установленому законом порядку.

**ІІ. Основні показники для визначення розміру  
щорічної грошової винагороди**

2.1. Керівнику та заступникам керівника грошова винагорода надається за:

- якість і результативність праці, підвищення творчої активності, впровадження нових форм і технологій у навчанні і вихованні учнів;
  - застосування нестандартних, новаторських форм і методів роботи;
  - оновлення і збереження матеріальної бази навчального закладу;
  - розробку нових програм, посібників, методичних публікацій, експериментальну наукову роботу;
  - підготовку і проведення міських (районних, обласних, всеукраїнських) семінарів, турнірів;
  - економне використання енергоресурсів та водопостачання.
- 2.2. Педагогічним працівникам грошова винагорода надається за:
- роботу по досягненню високого рівня професіоналізму, ініціативи, творчості, впровадження ефективних форм і методів організації навчально – виховного процесу, забезпечення високої результативності якості своєї праці, високий рівень загальної культури, моральних якостей;
  - прояву творчої ініціативи, впровадження передового педагогічного досвіду;
  - досягнення успіху у навчанні та вихованні дітей;
  - участь у міських, районних, обласних семінарах, змаганнях, конкурсах, оглядах, фестивалях, спартакіада, турнірах тощо;
  - збереження та використання навчально – матеріальної бази та технічних засобів навчання, оформлення кабінетів, майстерень, виготовлення наочності;
  - проведення відкритих уроків, позакласних заходів тощо та їх ефективність;
  - сумлінне виконання обов'язків класного керівника;
  - досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу навчального закладу на рівні міста, області;
  - ініціативність в діяльності та результативність в роботі;

### **III. Порядок надання щорічної грошової винагороди**

3.1. Конкретний розмір щорічної грошової винагороди визначається у вигляді фіксованої суми в розмірі до одного посадового окладу відповідно до їх особистого внеску у загальні результати роботи.

3.2. Для визначення розміру щорічної грошової винагороди враховується виконання основних показників, викладених у Розділі II.

3.3. Щорічна грошова винагорода не нараховується за один, два місяці з дня прийому на роботу, або педагогічним працівникам, які на момент виплати щорічної грошової винагороди звільнились.

3.4. Щорічна грошова винагорода надається у такому порядку:

3.4.1. Керівнику навчального закладу - на підставі наказу начальника управління освіти і науки Сумської міської ради за погодженням з президією міської організації профспілки працівників освіти.

3.4.2. Іншим педагогічним працівникам - на підставі наказу керівника закладу за погодженням з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

3.5. Визначення розміру щорічної грошової винагороди, позбавлення, або зниження її розміру розглядається:

3.5.1. Для керівника - на спільному засіданні адміністрації управління освіти і науки Сумської міської ради та президії міської організації профспілки працівників освіти. Вони не можуть перевищувати одного посадового окладу (ставка заробітної плати) з урахуванням підвищень.

3.5.2. Для інших педагогічних працівників - на спільному засіданні адміністрації та профспілкового комітету закладу. Вони не можуть перевищувати одного посадового окладу (ставка заробітної плати) з урахуванням підвищень.

### **IV. Порядок зниження розміру щорічної грошової винагороди**

4.1. Розмір винагороди може бути знижений за:

- низький рівень реалізації освітніх програм у відповідності з навчальним планом і графіком навчального процесу, недотримання прав і свобод учнів та працівників навчального закладу у встановленому законодавством України порядку;

- порушення трудового законодавства, правил пожежної безпеки, охорони праці, санітарно – гігієнічних правил організації навчально – виховного процесу, правил техніки безпеки;
- неналежне виконання посадових обов'язків;
- порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян;
- порушення трудової дисципліни, педагогічної етики тощо;
- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

#### 4.2. Педагогічні працівники позбавляються щорічної грошової винагороди:

- за невиконання чи неналежне виконання без поважних причин Статуту і Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних актів, законних розпоряджень органів управління;

- за використання, в тому числі одноразове, методів виховання, пов'язаних з фізичним або психічним насиллям над особистістю учня, а також скоєння іншого аморального вчинку;

- коли до педагогічного працівника застосовано стягнення і воно до моменту преміювання не втратило своєї чинності, або до керівника навчального закладу чи його заступників правовою чи технічною інспекцією праці видано припис в установленому законом порядку;

- у випадку грубого порушення правил внутрішнього трудового розпорядку закладу, інших законодавчих та нормативних актів.

**Додаток № 4** до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

ПОГОДЖУЮ  
голова міської організації  
профспілки працівників освіти  
\_\_\_\_\_ Л.М.Гога

ЗАТВЕРДЖУЮ  
начальник управління освіти і науки  
Сумської міської ради  
\_\_\_\_\_ А.М.Данильченко

### **Положення про преміювання працівників навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми за високі показники в роботі**

1. Положення про преміювання працівників навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми за високі показники в роботі (надалі-Положення) розповсюджується на працівників навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми.

2. Юридичною підставою для виплати премій є:

- п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 р. № 102 та погодженої з Міністерством праці та соціальної політики України, Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України і Міністерством Фінансів України;
- постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;
- п.2.3.2. Інструкції зі статистики заробітної плати затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2001 р. №5, та зареєстрованої у Міністерстві юстиції України 27.01.2004 р. № 14/8713;
- ст.ст. 97,143,144,146,151 КЗпП України;
- ст. 2 Закону України «Про оплату праці».

3. Преміювання працівників закладу проводиться у двох основних формах:

- преміювання, передбачене системами оплати праці;
- преміювання як окремий вид заохочення, який відбувається поза межами системи оплати праці.

4. Преміювання здійснюється у вигляді виплат працівникам закладу грошових сум понад основний заробіток (посадовий оклад) з метою стимулювання результатів творчої, інтенсивної праці й педагогічного новаторства працівників закладу, підвищення відповідальності і зацікавленості працівників за результати своєї роботи, та мають **систематичний характер**, незалежно від джерел фінансування.

5. В закладі проводяться заохочувальні виплати, до яких відносяться премії, які мають **одноразовий характер**, зокрема, виплати, які не пов'язані з конкретними результатами праці:

- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- одноразові заохочувальні виплати до ювілейних дат працівників закладу (жінки - 50,55, 60, чоловіки - 50, 60 років) та пам'ятних дат закладу; міжнародного жіночого свята 8 Березня; професійних свят Дня працівників освіти, Дня працівників дошкільної освіти, Дня бухгалтера та інших професійних свят; з нагоди нагородження знаком "Відмінник освіти України"; перемоги у фахових конкурсах "Учитель року", "Класний керівник року", «Кращий працівник психологічної служби», занесення на міську Алею слави освітян міста Суми тощо.

6. Кошти для преміювання працівників закладу встановлюються в межах асигнувань, виділених на поточний рік по кошторису видатків за рахунок економії по заробітній платі з урахуванням індексації.

7. У відповідності з п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 р. № 102, загальний розмір премії, яка виплачується одному працівнику, не обмежується максимальними розмірами.

8. Премії згідно даного Положення нараховуються по результатам роботи за місяць, квартал, 9 місяців календарного року, рік.

9. Премії не нараховуються за періоди, які не відносяться до фактично відпрацьованих годин (наприклад: за період основних, додаткових відпусток, які передбачені діючим законодавством, перебування на курсах підвищення кваліфікації, навчальних сесіях, тимчасовій непрацездатності).

10. Персональну відповідальність за дотримання цього Положення несе керівник навчального закладу. Контроль здійснює профспілковий комітет.

11. Розмір премії визначається керівником навчального закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

12. Підставою для нарахування премій працівникам закладу є наказ керівника закладу, погоджений з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

13. Підставою для нарахування премій керівнику є постанова профспілкового комітету і подання профспілкового комітету первинної профспілкової організації закладу до начальника управління освіти і науки Сумської міської ради та відповідний наказ управління освіти і науки Сумської міської ради.

14. Премія працівникам закладу, передбачена системою оплати праці, надається за наступних умов:

- за добросовісну, творчу працю у виховній, господарській та організаторській діяльності при наявності ініціативи та творчості при виконанні своїх функціональних обов'язків на високому рівні;

- для стимулювання і заохочення працівників, які мають високі показники в навчально-виховному процесі, спортивно-масовій роботі;

- високу результативність при підготовці учнів до олімпіад, спортивних змагань, конкурсів;

- за високі показники учнів в незалежному зовнішньому оцінюванні;

- за поширення та впровадження передового педагогічного досвіду;

- використання передових методів навчання та виховання, що забезпечує високу якість виховної, навчальної, профілактичної, корекційно-виховної роботи, в тому числі індивідуальної;

- за зміцнення та збереження навчально-матеріальної бази закладу.

15. Премія надається голові профспілкового комітету (профорганізатору) первинної профспілкової організації закладу за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників закладу.

16. При преміюванні враховується відношення працівника до дорученої ділянки роботи, дотримання вимог Положення про загальноосвітній заклад (Про дошкільний навчальний заклад, Про позашкільний навчальний заклад), забезпечення виконання наказів Міністерства освіти і науки України, департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації, управління освіти і науки Сумської міської ради, розпоряджень Сумської міської ради та наказів керівника закладу освіти. Трудовий вклад працівників визначається з урахуванням оцінки праці кожного працівника, його відношення до дорученої справи на даній ділянці роботи.

17. Працівники можуть бути позбавлені премії частково:

- за час перебування у відпустках без збереження заробітної плати;

- за час навчання в навчальних закладах, крім випадків, коли в даний період працівник виконує свої функціональні обов'язки;

- за недоліки в роботі, порушення трудової дисципліни або недобросовісне відношення до своїх службових обов'язків та Правил внутрішнього трудового розпорядку закладу.

18. Працівникам, які пропрацювали не повний період, за який проводиться нарахування премії, у зв'язку з призовом до Збройних Сил, переводом на іншу роботу, вступом до навчального закладу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку з скороченням штатів та по інших поважних причинах, виплата премії проводиться з розрахунку фактично відпрацьованого часу в розрахунковий період.

19. Позбавлення премій, **передбачених системою оплати праці**, провадиться тільки за той розрахунковий період (місяць, квартал, 9 місяців, рік), у якому було порушення трудової дисципліни, що оформляється наказом керівника з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, що стали причиною депреміювання.

20. Працівник позбавляється **одноразових премій** у випадку винесення йому догани за порушення трудової дисципліни протягом строку дії дисциплінарного стягнення.

***Примітка:** робоча комісія по роботі над колективним договором може доповнити даний проект Положення показниками для преміювання різних категорій працівників закладу.*

**Додаток № 5** до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

ПОГОДЖУЮ  
голова міської організації  
профспілки працівників освіти  
\_\_\_\_\_ Л.М.Гога

ЗАТВЕРДЖУЮ  
начальник управління освіти і науки  
Сумської міської ради  
\_\_\_\_\_ А.М.Данильченко

**Положення  
про виплату матеріальної допомоги працівникам  
навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми**

1. Положення про виплату матеріальної допомоги працівникам навчальних закладів комунальної форми власності м. Суми (надалі-Положення) вводиться з метою матеріальної підтримки всіх категорій працівників закладу, включаючи педагогічних.
2. Юридичною підставою для виплати матеріальної допомоги є:
  - п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 р. № 102 та погодженої з Міністерством праці та соціальної політики України, Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України і Міністерством Фінансів України;
  - постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».
2. Виплата матеріальної допомоги здійснюється у вигляді виплат працівникам грошових сум понад основний заробіток (посадовий оклад) в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах закладу.
3. Кошти для надання матеріальної допомоги працівникам закладу встановлюються в межах асигнувань, виділених на поточний рік по кошторису видатків за рахунок економії по заробітній платі з урахуванням індексації.
4. Розмір матеріальної допомоги становить не більше, ніж один посадовий оклад на рік. Матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується.
5. Персональну відповідальність за дотримання цього Положення несе керівник закладу. Контроль здійснює профспілковий комітет.
6. Розмір матеріальної допомоги працівникам визначається керівником закладу за погодженням з профспілковим комітетом.
7. Підставою для видачі матеріальної допомоги працівникам закладу є заява працівника, наказ керівника закладу, погоджений з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.
8. Підставою для нарахування матеріальної допомоги керівнику закладу є заява керівника, постанова і подання профспілкового комітету первинної профспілкової організації закладу та наказ начальника управління освіти і науки Сумської міської ради.
9. Матеріальна допомога надається працівникам на оздоровлення, лікування, при похоронах рідних, для вирішення соціально-побутових питань тощо.

Додаток № 6 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

ПОГОДЖУЮ  
голова міської організації  
профспілки працівників освіти  
\_\_\_\_\_ Л.М.Гога

ЗАТВЕРДЖУЮ  
начальник управління освіти і науки  
Сумської міської ради  
\_\_\_\_\_ А.М.Данильченко

**Положення  
про преміювання та виплату матеріальної допомоги бухгалтерам навчальних закладів  
комунальної форми власності м. Суми**

**Загальне положення**

Положення про преміювання вводиться з метою матеріальної зацікавленості бухгалтерів, поліпшення якості їх праці, підвищення відповідальності при виконанні своїх обов'язків та при збільшенні обсягів виконаних робіт.

Підставою для виплати премії та надання матеріальної допомоги є постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

**2. Термін, умови і розмір премії та матеріальної допомоги**

Преміювання бухгалтерів проводиться відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи.

Кошти на преміювання використовуються згідно кошторису навчального закладу комунальної форми власності м. Суми.

Надання матеріальної допомоги проводиться в розмірі посадового окладу при виході в щорічну відпустку по заяві працівника.

Підставою для нарахування премії бухгалтерам є наказ директора навчального закладу комунальної форми власності м. Суми, погоджений з профспілковим комітетом.

Преміювання працівників проводиться у межах коштів, виділених на оплату праці та за рахунок економії фонду заробітної плати, у зв'язку зі святами, до ювілейних дат (жінки - 50,55, чоловіки - 50, 60 років).

**3. Премія не виплачується працівникам:**

- за час перебування у відпустках без збереження заробітної плати;
- при накладанні дисциплінарного стягнення до його зняття;
- за час навчання в учбових закладах, крім випадків коли в даний період працівник виконує свої функціональні обов'язки.;
- при грубому ставленні до колег по роботі, керівних та інших працівників закладу;
- за порушення трудової дисципліни;

Трудовий вклад працівників визначається з урахуванням оцінки праці кожного працівника, його відношення до дорученої справи на даній ділянці роботи.

**4. Критерії для видачі премії:**

- при забезпеченні повноти та правильного відображення всіх господарських операцій, результатів інвентаризації грошових цінностей та розрахунків при складанні бухгалтерських звітів та балансів;
- при складанні в термін бухгалтерських та статистичних звітів;
- за високий рівень виконавчої дисципліни;
- за досягнення високих результатів у фінансово-господарській діяльності закладу;
- не допущення грубих фінансових порушень при виконанні функціональних обсягів кожного працівника на протязі року та за результатами ревізії;
- за ефективне, економне використання бюджетних коштів закладом освіти.

Додаток № 7 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

ПОГОДЖУЮ  
голова міської організації  
профспілки працівників освіти  
\_\_\_\_\_ Л.М.Гога

ЗАТВЕРДЖУЮ  
начальник управління освіти і науки  
Сумської міської ради  
\_\_\_\_\_ А.М.Данильченко

**Положення  
про виплату працівникам бібліотеки надбавки за особливі умови роботи**

1. Підставою для виплати надбавки працівникам бібліотеки, яка є структурним підрозділом навчального закладу, за особливі умови роботи (далі-надбавка) є постанова Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» із змінами, внесеними від 25.03.2014 року, і дане Положення.

2. Надбавка встановлюється працівникам бібліотеки, які обіймають посаду, зазначену в додатку до Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 р. № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек». Надбавка встановлюється на підставі наказу керівника закладу.

3. Надбавка встановлюється як працівникам бібліотек, для яких робота в установі є основною, так і тим, які працюють за сумісництвом. Також право на надбавку мають працівники, які працюють на неповну ставку.

Надбавка не встановлюється працівникам бібліотеки, які виконують обов'язки на умовах суміщення посад.

4. Надбавка встановлюється в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці на підставі рішення керівника закладу за погодженням з профспілковим комітетом закладу.

Працівникам бібліотеки, які працюють за сумісництвом, а також тим, які працюють на неповну ставку, надбавка встановлюється в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці (пропорційно відпрацьованому часу).

5. Надбавка є обов'язковою виплатою та виплачується щомісячно незалежно від виплати інших надбавок і доплат.

6. Надбавка включається до фонду оплати праці і згідно із законодавством України ураховується під час визначення бази (об'єкта) для обкладення ПДФО, для нарахування страхових внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, в тому числі і Пенсійного фонду.



Додаток № 8 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
постанова президії міської організації  
профспілки працівників освіти  
11.09.15 № П-7-3

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказ управління освіти і  
науки Сумської міської ради  
10.09.15 № 737

## Положення про Алею слави освітян міста Суми

### І. Загальні положення

1.1. Дане Положення визначає порядок внесення і затвердження кандидатур на Алею слави освітян міста Суми (далі Алея слави).

1.2. Алея слави заснована з метою вшанування кращих педагогічних працівників міста - членів галузевої Профспілки, які заслужили авторитет і визнання у членів трудових колективів загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних закладів міста, за особистий внесок у розбудову освітньої галузі, збереження національно-культурної спадщини, активну участь у навчанні і вихованні підростаючого покоління та за підсумками навчального року.

1.3. Положення про Алею слави та внесення до нього змін і доповнень затверджується наказом управління освіти і науки Сумської міської ради (надалі – управління освіти і науки) та постановою президії міської організації профспілки працівників освіти і науки України (міської організації Профспілки).

1.4. Занесення до Алеї слави відбувається один раз на рік і приурочується до професійного свята Дня працівників освіти.

1.5. Утримання в належному стані та функціонування Алеї слави покладається на управління освіти і науки.

Організація фотографування кандидатур, художнє оформлення покладається на міську організацію Профспілки.

1.6. Витрати на облаштування, утримання в належному стані, виготовлення портретів та рамок для них фінансуються за рахунок коштів міської організації Профспілки в межах затвердженого кошторису, спонсорських коштів, не заборонених чинним законодавством.

### II. Порядок занесення кандидатур на Алею слави та підстави дострокового зняття з Алеї слави

2.1. Визначення освітян – членів галузевої Профспілки для занесення на Алею слави здійснюється управлінням освіти і науки за наступними критеріями у претендентів:

- наявність визначних показників, високих здобутків у професійній діяльності;
- активна участь у суспільному житті трудового колективу та первинної профспілкової організації закладу чи установи освіти, міської громади, області, держави;
- відзначення державними та відомчими нагородами різних рівнів, відзнаками Сумської міської ради, Сумської обласної ради, галузевої Профспілки та інше.

2.2. Запропоновані кандидатури розглядаються на спільному засіданні адміністрації управління освіти і науки та президії міської організації Профспілки і затверджуються постановою президії міської організації Профспілки.

2.3. На Алеї слави розміщуються 15 портретів кращих педагогічних працівників – членів галузевої Профспілки міста протягом наступного навчального року.

2.4. На Алею слави заноситься портрет особи із зазначенням прізвища, імені, по-батькові, місця роботи, посади.

2.5. Оформлення свідоцтв особам, удостоєним права бути занесеними на Алею слави, проводиться в алфавітному порядку.

2.6. Дострокове зняття фотокартки з Алеї слави проводиться на підставі наказу начальника управління освіти і науки за погодженням з президією міської організації Профспілки у випадках звільнення працівника за порушення дисципліни і законності, накладенні дисциплінарного стягнення, значного зниження результатів професійної діяльності. Питання про притягнення працівників, які удостоєні права бути занесеними на Алею слави, до дисциплінарної відповідальності вирішується за клопотанням начальника управління освіти і науки на засіданні президії міської організації Профспілки. У разі прийняття рішення про застосування стягнення, одночасно вирішується й питання про зняття фотокартки працівника з Алеї слави.

### **III. Порядок визначення переможців**

3.1. Визначення претендентів для занесення на Алею слави відбувається до 15 вересня поточного року шляхом голосування членів спільного засідання адміністрації управління освіти і науки та президії міської організації Профспілки, які:

- розглядають подання;
- проводять відбір кандидатур згідно встановлених критеріїв, враховуючи періодичність занесення до Алеї слави одного педагога не частіше, ніж 1 раз на 2 роки.

3.2. Після прийняття рішення до 20 вересня поточного року здійснюється організація фотографування переможців та оформлення Алеї слави.

### **IV. Порядок вручення нагородної відзнаки**

4.1. Особам, удостоєним права занесення на Алею слави, на загальноміських урочистостях з нагоди професійного свята Дня працівників освіти вручається відповідне свідоцтво, на підставі якого вноситься відповідний запис до особової справи і трудової книжки працівника.

4.2. Керівник установи чи закладу освіти проводить виплату одноразової грошової премії педагогічним працівникам установи чи закладу, удостоєним права бути занесеними на Алею слави, в розмірі до посадового окладу за рахунок економії по заробітній платі, на підставі даного Положення, наказу управління освіти і науки та наказу керівника установи чи закладу освіти.

4.3. Управління освіти і науки та міська організація Профспілки забезпечують узагальнення, впровадження та широке висвітлення в трудових колективах та засобах масової інформації позитивного досвіду кращих педагогів міста, удостоєних права бути занесеними на Алею слави.

Додаток № 9 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

### Види

надбавок та доплат, які встановлюються згідно Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 року № 102 із змінами, внесеними наказами Міністерства освіти і науки України

Доплати і надбавки	Розміри доплат і надбавок
суміщення професій (посад )	до 50 %
розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	до 50 %
виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення з основної роботи	до 50 %
робота у нічний час	40 %
класність водіям легкових і вантажних автомобілів , автобусів	водіям 2 класу – 10 % водіям 1 класу – 25 %
високі досягнення у праці	до 50 %
виконання особливо важкої роботи на певний термін	до 50 %
класне керівництво	1-4 класів – 20%; 5-11 класів – 25%
перевірка зошитів	«мова і література» - 20% «математика» - 15% «іноземна мова», «креслення» - 10% «початкова школа» - 15%
завідування кабінетом	10%
звання	«Заслужений вчитель» - 20% «Заслужений тренер» - 20% «Майстер спорту» - 10% «Вчитель-методист» - 15% «Старший вчитель» - 10% «Старший вихователь» - 10% «Вихователь-методист» - 10% «Кандидат наук» - 15% «Доктор наук» - 25% «Народний вчитель» - 40 %
шкідливі умови праці	до 12% (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)
робота з дезінфікуючими засобами	10%
ведення діловодства(за відсутності у штатному розписі посади секретаря (секретаря-друкарки))	10%
завідування навчально-дослідною ділянкою (теплицею): ЗОШ I-II ступенів ЗОШ I-III ступенів	10% 13%

спеціальні школи для дітей, які потребують особливих умов виховання	15%
керівникам шкіл та їх заступникам з НВР, в обов'язки яких входить керівництво групами подовженого дня, (за наявності в закладі не менше 2 груп)	5%
за проведення позакласної роботи з фізичного виховання при кількості класів в школі	від 10 до 19 класів – 10% від 20 до 29 класів – 20% 30 і більше класів – 30%
робота в лікарні	20%
логопедія	20%
робота в ліцеї, гімназії	10%
робота в спеціалізованому закладі	15-20%
завідування майстернею	15%
завідування комбінованою майстернею	20%
завідувачам ДНЗ за кількість вихованців в закладі	понад 60 чол. (за кожні 60 чол.)– 3%
директорам шкіл за кількість учнів в закладі	понад 1000 чол. (за кожні 700 чол.)– 5%
обслуговування обчислювальної техніки	5-10%
педагогічним працівникам за вислугу років	понад 3 роки – 10% понад 10 років – 20% понад 20 років – 30 %
лікарям, старшим медичним сестрам, медичним сестрам та фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, які працюють у системі освіти за вислугу років	понад 3 роки – 10% понад 10 років – 20% понад 20 років – 30 %
бібліотечним працівникам за завідування бібліотекою	5-15%
педагогічним та іншим працівникам, які ведуть бібліотечну роботу та роботу з бібліотечним фондом підручників, за завідування бібліотекою закладу освіти в закладах, штатним розписом яких не передбачена посада бібліотекаря	10%
завідувачу бібліотекою, бібліотекарю за особливі умови роботи	в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці (пропорційно відпрацьованому часу)
педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці	в граничному розмірі 20% посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням підвищень посадового окладу

**Додаток № 10** до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Перелік професій і посад працівників, яким встановлюється додаткова оплата праці за роботу в нічний час**

№	Назва професії (посади)	Час роботи в нічний час за графіком	Розмір додаткової доплати
1	Сторож	з 22.00 до 6.00	40%

Додаток № 11 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Тривалість щорічної основної відпустки керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних працівників згідно Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. №346**

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
<b>I. Дошкільні навчальні заклади</b>	
1. Дитячі ясла-садки, дитячі садки (у тому числі інтернатного типу), дитячі ясла	
Завідувач, вихователь-методист, вихователь, інструктор з фізкультури, музичний керівник, практичний психолог, соціальний педагог	<b>42</b>
Вчитель-дефектолог, учитель-логопед	<b>56</b>
2. Дошкільні заклади компенсуючого типу для дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку	
Директор	<b>56</b>
Завідувач (1)	<b>56</b>
Заступник директора з навчально-виховної (виховної) роботи	<b>56</b>
Вихователь (2)	<b>56</b>
Старший вихователь	<b>56</b>
Вихователь-методист (1)	<b>56</b>
Вчителі (всіх спеціальностей)	<b>56</b>
Інструктор з праці	<b>56</b>
Інструктор з фізкультури (1)	<b>56</b>
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи (1)	<b>56</b>
Музичний керівник (1)	<b>56</b>
Практичний психолог (1)	<b>56</b>
Соціальний педагог (1)	<b>56</b>

(1) Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається відповідній категорії працівників дошкільних закладів загального типу, якщо вони обслуговують групи, в яких не менш як 50 відсотків дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50 відсотків таких груп.

(2) Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається вихователям, які працюють повний робочий день з групами дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, у дошкільних закладах, зазначених у пункті 1 цього розділу.

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
<b>II. Позашкільні навчальні заклади</b>	
Директор (3)	<b>42</b>
Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи (3)	<b>42</b>
Акомпаніатор (3)	<b>42</b>
Вихователь (3)	<b>42</b>
Екскурсовод (3)	<b>42</b>
Завідувач відділу, лабораторії, кабінету (3)	<b>42</b>
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи (3)	<b>42</b>
Концертмейстер (3)	<b>42</b>
Культурорганізатор (3)	<b>42</b>
Методист (3)	<b>42</b>
Педагог-організатор (3)	<b>42</b>
Практичний психолог (3)	<b>42</b>
Соціальний педагог (3)	<b>42</b>
Художній керівник (3)	<b>42</b>

(3) Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається працівникам, на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів та установ освіти.

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
<b>III. Середні навчальні заклади</b>	
Директор	<b>56</b>
Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної), навчально-виробничої роботи	<b>56</b>
Акомпаніатор	<b>28</b>
Вихователь	<b>56</b>
Вчителі (всіх спеціальностей)	<b>56</b>
Інструктор з фізкультури середніх навчальних закладів	<b>28</b>
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи в середніх навчальних закладах	<b>42</b>
Майстер виробничого навчання	<b>42</b>
Педагог-організатор	<b>56</b>
Практичний психолог	<b>56</b>
Соціальний педагог	<b>56</b>
<b>IV. Інші навчальні заклади</b>	
Завідувач логопедичного пункту	<b>42</b>
Завідувач психолого-медико-педагогічної консультації	<b>56</b>
Консультант психолого-медико-педагогічної консультації	<b>56</b>

Додаток № 12 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Тривалість щорічної основної відпустки  
для окремих категорій працівників згідно ст.6 Закону України «Про відпустки»  
та інших актів законодавства**

№ з/п	Категорія працівників	Тривалість, календарних днів	Підстава надання відпустки
1	Інвалідам I та II груп	<b>30</b>	ч.7 ст.6 Закону України «Про відпустки»
2	Інваліди III групи	<b>26</b>	ч.7 ст.6 Закону України «Про відпустки»
3	Особи віком до 18 років	<b>31</b>	ч.8 ст.6 Закону України «Про відпустки»
4	Тимчасові, а також сезонні працівники за Списком сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. №278	<b>Пропорційно відпрацьованому часу</b>	ч.9 ст.6 Закону України «Про відпустки»
5	Помічники вихователів дошкільних навчальних закладів	<b>28</b>	п.4 ст.30 Закону України «Про дошкільну освіту»
6	Державні службовці	<b>30 (якщо законами України не передбачено більш тривалої відпустки)</b>	ст.57 Закону України «Про державну службу»
7	Посадові особи органів місцевого самоврядування	<b>30 (якщо законами України не передбачено більш тривалої відпустки)</b>	ст.21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»



Додаток № 13 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Перелік професій і посад працівників, які мають право на додаткову оплачувану відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці згідно ст.7 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96 – ВР, Додатку № 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290 «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці»**

№	Назва професії, посади, код професії у відповідності до ДК 003-2010	Термін надання відпустки, календарних днів
1	Шеф-кухар, 5122	за результатами атестації робочих місць
2	Кухар, 5122	за результатами атестації робочих місць
3	Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни),8264.2	за результатами атестації робочих місць

**Примітка:**

Кожен заклад освіти на підставі наказу керівника закладу освіти «Про результати атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації, передбачені чинним законодавством» встановлює в колективних договорах закладів конкретну тривалість додаткових днів оплачуваної відпустки вищевказаним категоріям працівників згідно атестованих робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, яким підтверджено право на пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах праці.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» щорічну додаткову відпустку, передбачену статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надавати шеф-кухарю понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником.

Додаток № 14 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Перелік  
професій і посад працівників, яким підтверджено право на одержання додаткової  
доплати за роботу із шкідливими і важкими умовами праці  
згідно Додатку до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від  
03.10.1986 № 387/22-78 «Про оцінку умов праці на робочих місцях та порядку  
застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть встановлюватись доплати  
працівникам за умови праці»**

№	Назва професії, посади, код професії у відповідності до ДК 003-2010	Розмір додаткової доплати
1	Шеф-кухар, 5122	за результатами атестації робочих місць
2	Кухар, 5122	за результатами атестації робочих місць
3	Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни), 8264.2	за результатами атестації робочих місць
4	Оператор хлораторної установки, код 8163.2	за результатами атестації робочих місць

**Примітка:**

Кожен заклад освіти на підставі наказу керівника закладу освіти «Про результати атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації, передбачені чинним законодавством» встановлює в колективних договорах закладів конкретний розмір доплат вищевказаним категоріям працівників згідно атестованих робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, яким підтверджено право на пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах праці.

Додаток № 15 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Перелік  
категорій працівників, які мають право на одержання відпустки у зручній для них час**

№ з/п	Працівник	Підстава
1	Особи до вісімнадцяти років	<b>ч.13 ст.10</b> Закону України «Про відпустки»;
2	Інваліди	<b>п.6 ч. 1 ст.7</b> Закону України «Про захист ветеранів праці»;
3	Жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами, або після них	<b>п.12 ч.1 ст.12, п.17 ч.1 ст.13,</b>
4	Жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину - інваліда	<b>п.12 ч. 1 ст.14, п. 13 ч.1 ст.15,</b>
5	Опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років внаслідок відсутності батьків	<b>п.22 ч.1 ст.16</b> Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»
6	Одинокa мати (батько), які виховують дитину без батька (матері)	
7	Дружини (чоловіки) військовослужбовців	
8	Ветерани праці й особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною	
9	Ветерани війни, особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”	
10	Жінки, які всиновили дітей, особи, які взяли під опіку дітей	
11	Матері, або інші особи, в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний)	
12	Особи, віднесені до категорії 1 і категорії 2, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	<b>п.22 ч.1 ст.20 та п.1. ч.1 ст.21</b> Закону України № 796
13	Один із батьків дитини-інваліда, потерпілої від Чорнобильської катастрофи	<b>п.3 ч.3 ст.30</b> Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»
14	Діти війни	<b>ст.5</b> Закону України «Про соціальний захист дітей війни»
15	Почесні донори України	<b>абзац 7 ст.13</b> Закону України «Про донорство крові та її компонентів»

**Тривалість відпусток без збереження заробітної плати  
у випадку їх обов'язкового надання за наявності особистої заяви працівника  
відповідно ст. 25 Закону України «Про відпустки»**

№ з/п	Категорії осіб, що мають право на надання відпустки без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку	Тривалість відпустки
1	Матері, або батьку, який виховує дітей без матері (у тому числі й при тривалому її перебуванні в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину – інваліда	до 14 календарних днів щорічно
2	Чоловік, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці	до 14 календарних днів
3	Мати або батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків	Тривалість, визначена в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6 річного віку; якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) – не більш як до досягнення дитиною 16-річного віку
4	Ветерани війни особи, на яких поширюється Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», перелічені в ст. 10 цього Закону	до 14 календарних днів
5	Особа, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною	до 21 календарного дня щорічно в зручний для них час (п. 22. ст. 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»)
6	Особа, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною	до 21 календарного дня щорічно
7	Пенсіонери за віком та інваліди III групи	30 календарних днів щорічно
8	Інваліди I та II груп	до 60 календарних днів щорічно
9	Особа, які одружуються	до 10 календарних днів
10	Працівникам у разі смерті рідних по крові або шлюбу: - чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - інших рідних	до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад
11	Працівники, що доглядають за хворими рідними по крові або шлюбу, які за висновком медичного закладу потребують постійного стороннього догляду	Тривалість, визначена в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів
12	Працівники, яким потрібно завершити санаторно – курортне лікування	тривалість, визначена в медичному висновку
13	Працівники, яких допущено до вступних іспитів у вищі навчальні заклади	15 календарних днів без урахування часу, потрібного для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад

14	Працівники, яких допущено до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також ті, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки	час, необхідний для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад
15	Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання	1 день на тиждень (ч.ч.4,5 ст. 218 КЗпП України)
16	Сумісники	до закінчення відпустки за основним місцем роботи
17	Ветерани праці	до 14 календарних днів щорічно
18	Працівники, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково й одержали за них грошову компенсацію	до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи
19	Працівники, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості	12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад За наявності двох або більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини
20	Мати або батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків для догляду за дитиною до 14 років	на період карантину на відповідній території
21	Працівники-студенти протягом 10 навчальних місяців перед виконанням дипломного проекту (роботи) чи складання держіспитів	1-2 дні на тиждень (ст.218 КЗпП України)
22	Працівники-студенти, які навчаються у ВНЗ за вечірньою та заочною формами навчання за спеціальностями: «культура», «музичне мистецтво», «театральне мистецтво» та «кіно»-, телемистецтво», «філологія»	10 календарних днів щорічно (постанова КМУ від 28.06.1997 р. № 634 «Порядок, тривалість та умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у ВНЗ з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості»)
23	Діти війни	до 14 календарних днів щорічно (ст.5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»)
24	Один із батьків або особа, котра доглядає за дитиною до 10 років, яка постраждала від Чорнобильської катастрофи, із числа дітей, зазначених у п.п. 1-6 ст.27, а також має статус постраждалого, зазначеного у п. 5 ст.30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»	необхідна кількість днів для завершення санаторно-курортного лікування у випадку недостатньої тривалості щорічної відпустки (у разі забезпечення путівкою за місцем роботи разом із дитиною)
25	Кандидат у депутати на місцевих виборах, кандидат на посаду сільського, селищного, міського голови	на період передвиборної агітації згідно п.3 ст.33 Закону України «Про вибори депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів»
26	Працівнику за сімейними обставинами та з інших	термін, обумовлений угодою між

	причин	працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік згідно ст. 26 Закону України «Про відпустки»
--	--------	---

Додаток № 17 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

### Перелік

професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово – емоційним та інтелектуальним навантаженням, або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці згідно ст. 8 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96 – ВР, ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту», Додатку №2 «Список виробництв з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах» постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290 «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 року № 16 « Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці » ( Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 150 від 04.06.2003 )

Назва посади працівника	Термін надання відпустки
<b>XVI. Діяльність у сфері організації відпочинку, розваг, культури та спорту</b>	
<b>Діяльність тренерів і спортивних викладачів</b>	
Тренер-викладач дитячо-юнацької спортивної школи	18 календарних днів
<b>XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога</b>	
<b>Дитячі садки (групи), ясла-садки (групи), дитячі ясла (групи) для дітей, хворих на туберкульоз</b>	
Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах	
Кастелянка	7 календарних днів
Обслуговуючий персонал (помічник вихователя)	7 календарних днів
<b>Школи (класи), дитячі садки (групи), ясла-садки (групи), дитячі ясла (групи) для розумово відсталих дітей та дітей з ураженням центральної нервової системи з порушенням психіки</b>	
Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах	
Кастелянка	7 календарних днів
Молодші медичні сестри та обслуговуючий персонал (помічник вихователя, прибиральник виробничих приміщень)	25 календарних днів
Молодші спеціалісти з медичною освітою	25 календарних днів
<b>Загальні професії медичних працівників закладів та установ освіти</b>	
Лікар, який працює в закладах освіти	7 календарних днів
Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ освіти (сестра медична старша, сестра медична)	7 календарних днів
Молодші медичні сестри закладів і установ освіти	7 календарних днів
Молодші медичні сестри, які працюють в установах (групах) освіти для дітей з фізичними вадами або з ураженням центральної нервової системи з порушенням опорно-рухового апарату без порушення психіки	7 календарних днів

**Примітка:** У розрахунок часу, що дає право працівнику на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах із особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, установленого для працівників цих виробництв професій і посад.

Додаток № 18 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Тривалість щорічних додаткових відпусток державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування відповідно до ст. 57 Закону України «Про державну службу», ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та Порядку і умов надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток, встановленого Кабінетом Міністрів України**

1. За кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів.
2. Посадовим особам, які мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів.



Додаток № 19 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

### Тривалість соціальних відпусток

№ з/п	Категорії осіб, що мають право на соціальну відпустку	Тривалість відпустки, календарних днів	Особливості	Підстава
<b>Декретна відпустка</b>				
1	Жінкам (на підставі лікарняного листка по вагітності та пологах):		Надають у повному обсязі незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Оплачують за середнім заробітком незалежно від страхового стажу	ст.17 Закону України «Про відпустки», п.10 ч.1 ст.30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», ст.ст.38,39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими похованням»
а)	До пологів: - у загальному випадку; - жінкам, постраждалим від Чорнобильської катастрофи	70 днів 90 днів		
б)	Після пологів: - при народженні однієї дитини; - у разі ускладнень при пологах або при народженні двох і більше дітей; - жінкам, постраждалим від Чорнобильської катастрофи	56 днів 70 днів 90 днів		
2	Одному з усиновлювачів (при всиновленні новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку)		Відпустки надаються із дня всиновлення	ст.17 Закону України «Про відпустки», ст.38 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими похованням»
а)	Однієї дитини	56 днів		
б)	Двох і більше дітей	70 днів		
в)	Особам, віднесеним до 1-4 категорій, що постраждалим від Чорнобильської катастрофи	90 днів		
<b>Відпустка по догляду за дитиною</b>				
3	Матері, батьку, бабусі, дідусю або іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, усиновителю або опікуну дитини	До досягнення дитиною 3 років	Надають після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Зазначені особи можуть у період	ст.18 Закону України «Про відпустки»

			відпустки працювати на умовах неповного робочого часу або вдома	
4	Працівнику по догляду за дитиною старше 3 років	Може надаватись на розсуд підприємства	Відпустка може бути частково оплачуваною за рахунок підприємства або без збереження заробітної плати	ст.18 Закону України «Про відпустки»
<b>Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини</b>				
5	Особі, яка всиновила дитину із числв дітей-сиріт чи дітей, позбавлених батьківського піклування, віком старше трьох років (якщо всиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд)	56 днів, а при всиновленні двох і більше дітей – 70 днів	1) оплачує відпустку роботодавець; 2) надають на підставі рішення при всиновленні дитини; 3) надають без урахування святкових і неробочих днів	ст.18 -1 Закону України «Про відпустки»
<b>Додаткова щорічна соціальна відпустка</b>				
6	Жінці, у якої двоє і більше дітей віком до 15 років	10 днів	За наявності кількох із перелічених підстав для додаткової відпустки, надають відпустку загальною тривалістю не більше 17 календарних днів	ст.19 Закону України «Про відпустки», Закон України від 22.10.04 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток», ст.1 Закону України «Про охорону дитинства» ст. 182-1, ст. 186-1 КЗпП України
7	Жінці, у якої є дитина – інвалід			
8	Жінці, яка всиновила дитину			
	Одинокій матері, яка виховує дитину віком до 18 років			
9	Опікуну або піклувальнику			
10	Батькові, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі її тривалого перебування у лікувальному закладі)			
11	Вдові, яка виховує дитину віком до 18 років			
12	Жінці, яка виховує дитину віком до 18 років, без батька (розлучена)			
13	Одному з прийомних батьків			

**Примітка:** Відпустка для працівників, які мають дітей, є соціальною відпусткою і надається в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та часу народження дитини, до чи після. Але право на неї має лише жінка, яка працює. Тому реалізувати своє право на використання цієї відпустки вона може за умови, якщо на день початку відпустки має стаж роботи в рахунок року, за який просить надати їй відпустку, тривалістю хоча б один день. (Лист Міністерства соціальної політики України від 24.03.2015 р. № 4053/0/14-15/18, лист Мінпраці від 20.10.09р. № 292/13/116-09).

Працівник не втрачає права піти у соціальну відпустку, не використану протягом календарного року. Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку (лист Мінпраці від 19.02.2010 р. № 48/13/116-10 «Про соціальну додаткову відпустку»). Тож така відпустка накопичується, допоки не буде використана (навіть якщо на дату її використання працівник втратить право на неї) або поки працівник не звільниться, отримавши грошову компенсацію за неї.

Додаткова соціальна відпустка на дитину надається понад щорічні відпустки, установлені ст.ст. 6,7,8 Закону України «Про відпуски» (щорічна основна відпустка, щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, щорічна додаткова відпустка за

особливий характер праці, щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день), а також понад щорічні відпустки, установлені іншими законами та нормативно-правовими актами. Це передбачено ч.7 ст.20 Закону України «Про відпустки». Отже, така відпустка може надаватися понад максимальну тривалість щорічних основної та додаткових відпусток.

Для отримання додаткової соціальної відпустки:

- жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, має подати: копію свідоцтва про народження дитини і довідку органів запису актів громадянського стану про підстави внесення до книги записів народжень відомостей про батька дитини;
- жінка, яка є вдовою, - копію свідоцтва про народження дитини та копію свідоцтва про укладення шлюбу та свідоцтва про смерть чоловіка;
- розлучена жінка, яка дійсно виховує сама дитину (без батька), - копію свідоцтва про народження дитини, копію свідоцтва про розірвання шлюбу (або копію рішення суду про розірвання шлюбу, якщо рішення винесене після 27.07.2010 року) та документ, який підтверджував би те, що батько не бере участі у вихованні дитини (наприклад, довідка з ЖЕКу про реєстрацію особи за місцем проживання; ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів; рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав; рішення органів опіки та піклування або суду про відсутність участі батька у вихованні дитини; акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією, або будь-якою іншою комісією, створеною в організації; або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з учителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо);
- жінка, яка вдруге вийшла заміж, але її дитина від першого шлюбу новим чоловіком не всиновлена, - копію свідоцтва про народження дитини, документ, який би підтверджував те, що батько дитини не бере участі у її вихованні, та довідку органу реєстрації цивільного стану про те, що дитина новим чоловіком не всиновлена.

Зазначені умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки застосовується і до батька, який виховує дитину без матері (одинокий батько), яким слід вважати чоловіка, який не перебуває у шлюбі, і у свідоцтві про народження дитини записаний як батько, вдівця, розлученого чоловіка, що виховує дитину без матері.

Право на соціальну відпустку для прийомних батьків з'явилося лише із 2010 року.

Соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів надається, починаючи із 2010 року. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Протягом 2003–2009 років зазначену відпустку надавали тривалістю 7 і 14 календарних днів відповідно. З 1997 року по 2003 рік її тривалість становила 5 календарних днів незалежно від кількості підстав. Отже, слід урахувати зазначений порядок змін при наданні відпусток за попередні роки чи виплати грошової компенсації в разі звільнення. Адже тривалість відпустки за минулі роки визначають виходячи з норм, які діяли в той період.

За наявності відповідних підстав і підтвердних документів відпустку на дітей можна взяти в перший рік роботи ще до відпрацювання шести місяців. Але якщо працівник протягом поточного року вже скористався відпусткою за попереднім місцем роботи (отримав за неї компенсацію), новий роботодавець у цьому році відпустку не надає.

Оскільки додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, віднесена до виду соціальних відпусток, то поділу на частини вона не підлягає. Проте працівниця, яка має право на соціальну відпустку за двома підставами, може використати таку відпустку, наприклад, спочатку за однією підставою - тривалістю 10 календарних днів, а через деякий час за іншою підставою - тривалістю 7 календарних днів.

Окремими підставами можна вважати:

- жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років;
- жінка, яка має дитину - інваліда;
- жінка, яка всиновила дитину;
- одинока мати;
- батько, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особа, яка взяла дитину під опіку.

Додаток № 20 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Перелік  
випадків отримання грошової компенсації,  
передбачених ст. 24 Закону України «Про відпустки» та ст. 83 КЗпП України**

1. При звільненні працівника
2. За бажанням працівника компенсують частину відпустки, але за умови забезпечення його роботою у відповідний період. При цьому тривалість наданої працівнику щорічної та додаткової відпусток не повинні бути менше 24 календарних днів.
3. При переведенні працівника на роботу на інше підприємство.
4. У випадку смерті працівника (її виплачують спадкоємцям).

**Примітка :** Не підлягають компенсації невикористані додаткові відпустки в зв'язку з навчанням, творчі відпустки.

Додаток № 21 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

## П Е Р Е Л І К

**питань соціально-економічного і трудового характеру , що погоджуються керівниками закладів освіти з відповідними комітетами профспілки**

№з/п	Питання і документи	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст. 142 КЗпП України
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
3.	Залучення педагогічних працівників до чергування в закладі	п.24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
4.	Графіки робочого дня і змінності структурним підрозділам і окремим групам працівників	п.21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
5.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	ст.71 КЗпП України, п.23 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
6.	Графіки відпусток	ст.79 КЗпП України, п.27 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
7.	Склад атестаційної комісії	п.2.7. Типового Положення про атестацію педагогічних працівників
8.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації), п.п.2-5,7 ст.40 КЗпП України, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України тобто при : п.1 ст.40 – зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників; п.2 ст.40 – невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи ; п.3 ст.40- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення ; п.4 ст.40 – прогули (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин ; п.5 ст.40 – нез'явленні на роботу	ст.43 КЗпП України

	<p>більше 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлено триваліший термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;</p> <p>п.7 ст.40 – появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>п.2 ст.41 – винних діях працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;</p> <p>п.3 ст.41- вчиненні працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи</p>	
9.	Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу членів виборних профспілкових органів	ст.252 КЗпП України
10.	Заходи щодо охорони праці, нормативні акти про охорону праці (Положення про комісію з питань охорони праці закладу освіти тощо)	ст. 161 КЗпП України, ст.1.4. Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві, затвердженого наказом Державного комітету України по нагляду з охорони праці від 21.12.1993 р. №132, п. 1.10, Додаток 5 Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 29.01.1998р. № 9
11.	Посадові інструкції для всіх категорій працівників закладу	п.5.3.24 Галузевої угоди, п.5.1.13 Регіональної угоди
12.	Тарифікаційні списки	п.4 (додатки 1, 2, 3) Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
13.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, обслуговуючого та навчально-допоміжного персоналу (крім помічників-вихователів), які за характером роботи безпосередньо спілкуються з учнями і мають право на підвищення посадових окладів на 15-25 відсотків	п.31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
14.	Доплати за суміщення професій (посад) , розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт, за виконання поряд з основною роботою обов'язків	п. 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти

	тимчасово відсутніх працівників без обмеження розмірів цих доплат та переліків суміщуваних професій (посад)	
15.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам закладів освіти	п.53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
16.	Перелік робіт, на які встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці , атестація робочих місць за умовами праці, розміри доплат за видами робіт	додаток № 9 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
17.	Перенесення щорічної відпустки, в тому числі за ініціативою власника або уповноваженого ним органу	ст.11 Закону України «Про відпустки»

Додаток № 22 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Порядок  
встановлення надбавок за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою закладів освіти**

Згідно Порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я», встановлюється надбавка за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою закладів освіти щомісячно у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30

Додаток № 23 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

**Порядок  
встановлення надбавок за вислугу років педагогічним працівникам**

Згідно ст. 57 Закону України «Про освіту» встановлюється надбавка за вислугу років педагогічним працівникам щомісячно у відсотках до посадового окладу залежно від стажу педагогічної роботи:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30



Додаток № 24 до Угоди між управлінням освіти і науки Сумської міської ради та Сумським міським комітетом Профспілки працівників освіти на 2016-2020 рр.

## **СПИСОК**

**членів робочої комісії для ведення переговорів з розробки проекту Угоди**

### **1. Від Сумської міської організації профспілки працівників освіти і науки України:**

1. Гога Людмила Миколаївна - голова міської організації профспілки працівників освіти і науки України;
2. Рогова Наталія Володимирівна - член президії, заступник голови міської організації профспілки працівників освіти і науки України, голова ПК ССШ№10;
3. Дубина Світлана Володимирівна - член президії міської організації профспілки працівників освіти і науки України, голова ПК ЗОШ№27;
4. Луценко Тетяна Іванівна - голова ревізійної комісії міської організації профспілки працівників освіти і науки України, голова ПК ДНЗ№16;
5. Боровик Володимир Миколайович – член міського комітету Профспілки, голова ПК Центру еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді;
6. Гога Марина Павлівна – юристконсульт міської організації профспілки працівників освіти і науки України.

### **2. Від управління освіти і науки Сумської міської ради:**

1. Данильченко Антоніна Миколаївна - начальник управління освіти і науки Сумської міської ради;
2. Шамрай Алла Володимирівна - заступник начальника управління освіти і науки Сумської міської ради;
3. Дрига Тетяна Василівна - заступник начальника управління освіти і науки Сумської міської ради;
4. Стеценко Світлана Миколаївна – юристконсульт управління освіти і науки Сумської міської ради;
5. Комарова Наталія Володимирівна – головний бухгалтер управління освіти і науки Сумської міської ради;
6. Токарева Галина Іванівна - провідний спеціаліст управління освіти і науки Сумської міської ради.